MARCOUSSIS
Village durable

Liberté Egalité Fraternité
République Française - Département de l'Essonne

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL
Séance du 10/01/2023

PERSONNEL COMMUNAL ADOPTION DU RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL)

N° 2023-004

Le Conseil municipal légalement convoqué le 04/01/2023, s'est réuni le 10/01/2023 à 20h05, sous la présidence de Monsieur Olivier THOMAS, Maire de Marcoussis, dans la salle du conseil municipal de la mairie de Marcoussis.

Etaient présent.e.s sur 29 conseiller.ère.s :
M. Olivier Thomas, M. Jérôme Cauët, Mme Sonia Roisin, M. Alexandre Bussière, Mme Emmanuelle Grèze, M. Sylvain Legrand, Mme Sandrine Boëte, M. Gilles Guillaume, Mme Laurence Amichaux, M. Sébastien Bouet, Mme Arlette Bourdelot, Mme Natacha Devriendt, Mme Justine Giagnoni, Mme Laure Gibou, M. Sébastien Le Ferrec, M. Patrick Mouchelin, M. Jean-Marc Payen, Mme Emmanuelle Pic, M. Jérôme Plateau, Mme Hébé Pouchou, Mme Cécile Revoyre, Mme Katia Robert-Hautemulle, M.Damien Rousseau, M. Jules Thomas.

24 présent.e.s formant la majorité des membres en exercice

Absent.e.s excusé.e.s ayant donné procuration : 5
Mme Catherine Delaitre
M. Frédérick Baby Marinpouy
Mme Joane Giraudon
M. Christophe Royer
M. Enzo Sodano

Absent :
Aucun

Nombre de votant.e.s : 29

Mme Emmanuelle Pic a été désignée Secrétaire de Séance.

N° 2023-004

Rapporteur : Monsieur Olivier THOMAS

VU le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1, L713-1, L714-1 à L714-15 ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010, modifié, 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 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, modifié par le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 et le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 ;

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

VU la circulaire du 5 décembre 2014 du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique 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 DGCL / DGFIP du 03 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 12 octobre 2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agent.e.s de la collectivité ;

VU l'avis du comité social territorial en date du 04 janvier 2023 relatif au règlement de mise en œuvre du RIFSEEP ;

VU l'arrêté 2022-400 en date du 7 novembre 2022, donnant délégation temporaire de pouvoir à Monsieur Jérôme CAUET, 1er adjoint au Maire en remplacement de Monsieur Olivier THOMAS, Maire de la Ville de Marcoussis, pendant son absence du mercredi 11 janvier 2023 au dimanche 12 février 2023 inclus ;

CONSIDERANT que l'élaboration de ce RIFSEEP participe à la réalisation de la démarche Marcoussis 2038 tant dans son objet principal :

- ODD 8.8 : Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.
- ODD 16.6 : Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux
- ODD 16.7 : Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions

Par ailleurs, l'enjeu général de Marcoussis 2038 vise à concourir à la réalisation des 17 ODD, y compris dans le fonctionnement général des services.

- Objectif 1 : Éliminer l'extrême pauvreté et la faim, en renforçant la politique d'action sociale
- Objectif 2 : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable, en développant l'agriculture et la fourniture d'achats écoresponsables dans les marchés de restauration
- Objectif 3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge, en développant une maison de santé
- Objectif 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, en ayant une politique éducative volontariste
- Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, en mettant en œuvre le plan égalité femmes hommes y compris dans l'accès aux services communaux
- Objectif 7 : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable, en développant les installations d'énergie renouvelables sur les espaces communaux
- Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, sujet principal du RIFSEEP
- Objectif 9 : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation, en accompagnant toute démarche d'innovation interne
- Objectif 10 : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre, en travaillant à une politique sociale et de rémunération
- Objectif 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables, en ayant une politique de développement urbain conforme à l'esprit du village

- Objectif 12 : Établir des modes de consommation et de production durables, en appliquant une politique zéro phyto depuis près de 20 ans

- Objectif 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions, en travaillant à la sobriété numérique et énergétique

- Objectif 14 : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable, en préservant la qualité de l'eau de la Sallemouille

- Objectif 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous, en mettant systématiquement en place des instances de gouvernance et de concertation pour tout projet

CONSIDERANT que ce travail d'élaboration a donné lieu à l'application du mode projet, avec des instances de gouvernance déterminées, une large concertation et co-construction avec près de 120 agent.e.s volontaires, toutes catégories, filières et directions confondues, et les représentant.e.s des organisations syndicales présentes en comité technique.

CONSIDERANT que Le Rifseep doit donc :

- Porter les valeurs de la collectivité :
  o Le sens du service public
  o La transversalité et la solidarité
  o L'engagement
  o L'intérêt général et le développement durable, les compétences et leur développement, les expertises métier, les parcours professionnels, les acquis de l'expérience

- Produire des effets :
  o Motiver et faire s'engager les agents
  o Favoriser l'attractivité et la fidélisation des agents
  o Prendre en compte les valeurs de Marcoussis dans l'entretien professionnel

  o Rendre lisible et équitable la règle du jeu sur les rémunérations tout en veillant à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes
  o Rendre la grille des métiers accessible à tous o Découvrir et valoriser de nouveaux talents
  o Distinguer ce qui relève du savoir, savoir être et savoir faire

CONSIDERANT qu'il y a lieu d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel composé des deux parts suivantes :

- L'**I**ndemnité de **F**onctions, de **S**ujétions et d'**E**xpertise (**IFSE**) tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (**part fixe, Indemnité principale**) ;

- Le **C**omplément **I**ndemnitaire **A**nnuel (**CIA**) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (**part variable, Complément**).

CONSIDERANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution de ces indemnités ;

LE CONSEIL MUNICIPAL, après avoir voté à l'unanimité :

- **ADOPTE** un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) **à compter du 1er janvier 2023** selon les conditions suivantes :

1 – AGENTS BENEFICIAIRES

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :
- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agent.e.s contractuel.le.s de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :
- Les agent.e.s contractuels de droit privé (apprenti.e.s, emplois aidés…)
- Les agent.e.s vacataires
- Les assistant.e.s maternel.le.s

Seul.e.s sont concerné.e.s les agent.e.s relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :
Filière administrative :
Adjoints administratifs, Rédacteurs, Attachés,
Filière technique :
Adjoints techniques, Agents de maîtrise, Techniciens, Ingénieurs
Filière médico-sociale :
ATSEM, Auxiliaires de puériculture, Infirmiers, Educateurs de jeunes enfants, Assistants socio-éducatifs, Infirmiers en soins généraux
Filière culturelle – Patrimoine et bibliothèque :
Adjoints du patrimoine, Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Attachés de conservation du patrimoine
Filière animation :

Adjoints d'animation, Animateurs

Demeurent non éligibles au RIFSEEP :
Les cadres d'emplois de la filière police municipale qui ne relèvent pas du principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat.
Les cadres d'emplois de professeurs d'enseignement artistique et d'assistants d'enseignement artistique qui sont alignés sur le régime indemnitaire des professeurs certifiés de l'éducation nationale eux-mêmes exclus du RIFSEEP.
Ces cadres d'emplois bénéficient, le cas échéant, d'un régime indemnitaire spécifique. Les agent.e.s concerné.e.s continuent de bénéficier des primes et indemnités qui leur sont actuellement attribuées.

2 – STRUCTURE DU RIFSEEP

Le régime indemnitaire est composé de deux parts :

- une part fixe (**IFSE**) liée notamment aux fonctions et à l'expérience professionnelle. Cette part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau de technicité et d'expertise ou les sujétions auxquelles les agent.e.s sont confronté.e.s dans l'exercice de leurs missions.
- une part variable (**CIA**) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le montant individuel de cette part variable sera basé sur les résultats de l'évaluation professionnelle.

3 – DEFINITION DES GROUPES DE FONCTIONS ET MONTANTS PLAFONDS d'IFSE et de CIA

3-1 - Définition des groupes de fonction :

L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions. Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de répartir les emplois au sein de groupes de fonctions.
Les emplois de la collectivité sont répartis au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

2° - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Exemple : responsabilités particulières - Respect de délais - Contraintes fortes - Interventions extérieures- Polyvalence du poste - Forte disponibilité - Déplacements fréquents - Horaires décalés - Relationnel important ...

3° - Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent.e.

Le nombre de groupes de fonctions est défini à l**'annexe 1** de la présente délibération.

3-2 – Montants plafonds d'IFSE et de CIA :

Le montant individuel de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé pour chaque groupe de fonction dans la limite des plafonds déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps de l'Etat. Le montant est établi pour un.e agent.e exerçant à temps complet. Il est réduit au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agent.e.s exerçant à temps partiel ou occupé.e.s sur une emploi à temps non complet.
Les montants individuels de la part IFSE tiennent compte également des plafonds applicables aux agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

Le montant individuel du CIA correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps de l'Etat. Chaque groupe de fonctions peut bénéficier du même montant de CIA. Le montant individuel de cette part variable sera versé à l'agent.e selon le coefficient attribué à chaque critère et pourra varier entre 0 et 100% du montant maximal en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle.
Le CIA fera l'objet d'un versement sous réserve d'une présence d'au moins six mois sur l'année évaluée. Si l'agent.e est présent.e moins de six mois sur l'année, la collectivité minore le montant attribué par critère d'évaluation selon le barème suivant :

Critères d'évaluation		Modalités de maintien ou de minoration du CIA		
		5 mois et 4 mois	3 mois et 2 mois	Moins de 2 mois
EP1	Investissement et implication dans les projets	60 %	40 %	0
EP2	Partage de savoirs	60 %	40 %	0
EP3	Mobilisation au sein de la collectivité	Pas de minoration		
EP4	Force de proposition	60 %	40 %	0
EP5	Satisfaction aux objectifs individuels	Pas de minoration		
EP6	Capacité d'adaptabilité	60 %	40 %	0
EP7	Assiduité-présentéisme annuel	60 %	40 %	0
EP8	Contribution à la démarche Marcoussis 2038	60 %	40 %	0

La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agent.e.s de l'Etat.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts par groupes de fonctions figurent à l'**annexe 2** de la présente délibération.

Les montants plafonds applicables sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

4 – DEFINITION DES CRITERES

4-1 - Définition des critères pour la part fixe (IFSE) :

La part fixe tient compte des critères détaillés à l'**annexe 3** de la présente délibération. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un.e agent.e à l'un des groupes de fonction définis ci-dessus.

4-2 - Définition des critères pour la part variable (CIA) :

Le complément indemnitaire annuel (part variable) tient compte des éléments appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation annuelle en tenant compte des critères détaillés à l'**annexe 4** de la présente délibération.

5 – MODALITES DE VERSEMENT

La part fixe (IFSE) est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel et à temps non complet.
L'attribution du montant individuel de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

La part variable (CIA) est versée annuellement et est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le CIA est fixé, après chaque entretien professionnel annuel, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir appréciées au titre de l'année N-1. Son montant est attribué en totalité indépendamment de la situation de l'agent lorsque ce dernier est à temps partiel ou à temps non complet.
L'attribution du montant individuel du CIA fait l'objet d'un arrêté annuel de l'autorité territoriale.

6 – MODALITES DE RETENUE OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCE

Conformément aux dispositions du décret n° 2010-997 susvisé :

La part fixe (IFSE) est **maintenue** pendant :

- Les congés annuels, JRTT, ASA, repos compensateurs
- Les congés bonifiés
- Les congés pris au titre du CET (Compte Epargne Temps)
- Les absences liées à une action de formation professionnelle
- Les congés pour formation syndicale
- Les décharges de service pour exercer un mandat syndical (DAS)
- Les congés maternité, adoption et accueil de l'enfant, de paternité
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les absences liées à une période préparatoire au reclassement (PPR)
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service
- Le temps partiel thérapeutique
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, l'IFSE est maintenue en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduite de moitié pendant les périodes à demi-traitement

La part fixe (IFSE) est **suspendue** pendant :

- Les congés de longue maladie, de longue durée pour les fonctionnaires et les congés de grave maladie pour les agent.e.s relevant du régime général (IRCANTEC). Lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.e.
- Le congé parental
- Le congé de proche aidant
- Le congé de solidarité familiale
- La disponibilité
- Le congé de formation professionnelle
- La suspension
- L'exclusion temporaire de fonctions
- Les absences pour fait de grève

7 – MAINTIEN A TITRE PERSONNEL

Au titre du principe de libre administration des collectivités et conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, il est décidé de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficiait l'agent.e au titre des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP ; et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.e. Ce montant est conservé au titre de l'IFSE.

8 – COMPATIBILITE DES AUTRE PRIMES ET INDEMNITES

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.
Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire lié aux fonctions et à la manière de servir. Par nature, il est donc cumulable notamment avec :

Primes liées au traitement indiciaire ou compensant des pertes de pouvoir d'achat :

- L'indemnité de résidence
- Le supplément familial de traitement (SFT)
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- L'indemnité compensatrice de hausse de la CSG
- L'indemnité différentielle
- La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)
- Le complément de traitement indiciaire (CTI)

Les dépenses engagées au titre des fonctions exercées :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- La prime spéciale d'installation
- Le forfait mobilités durables

Les primes liées à des sujétions particulières :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- L'indemnité d'astreinte
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)
- L'indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement
- L'indemnité de chaussures et de petits équipements
- L'indemnité de surveillance de cantines et d'études surveillées
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- L'indemnité de télétravail

Les primes collectives :

- La prime annuelle de 13e mois, régie par l'article L.714-11 du Code Général de la Fonction Publique.

Le RIFSEEP ne pourra pas 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.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- L'Indemnité de sujétions spéciales ;
- La prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- La prime de service de la filière sociale ;
- La prime de technicité des bibliothèques ;

9 – REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent.e fera l'objet d'un réexamen obligatoire par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions
- Au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

- **APPROUVE** le règlement du RIFSEEP annexé à la présente délibération.

- **AUTORISE** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agent.e.s concerné.e.s dans le respect des dispositions ci-dessus.

- **AUTORISE** le Maire à signer tout autre acte afférent au RIFSEEP.

- **MAINTIENT** les primes et indemnités suivantes :

Primes liées au traitement indiciaire ou compensant des pertes de pouvoir d'achat :

- L'indemnité de résidence

- Le supplément familial de traitement (SFT)
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- L'indemnité compensatrice de hausse de la CSG
- L'indemnité différentielle
- La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)
- Le complément de traitement indiciaire (CTI)

Les dépenses engagées au titre des fonctions exercées :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- La prime spéciale d'installation
- Le forfait mobilités durables

Les primes liées à des sujétions particulières :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- L'indemnité d'astreinte
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)
- L'indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement
- L'indemnité de chaussures et de petits équipements
- L'indemnité de surveillance de cantines et d'études surveillées
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- L'indemnité de télétravail

- **DIT** que le premier versement de l'IFSE interviendra sur les salaires du mois de Mars 2023 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023.

- **DIT** que le premier versement du CIA interviendra à l'issue des entretiens professionnels de l'année 2023.

- **DIT** que, au titre de la clause de revoyure, les montants de l'IFSE versés aux agent.e.s feront l'objet d'une révision au maximum tous les quatre ans.

- **DIT** que les délibérations antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération.

- **INTERROMPT**, à compter du 1er mars 2023, le versement des primes et indemnités suivantes en raison de l'attribution de l'IFSE :

  - 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.) ;
  - L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
  - L'Indemnité de sujétions spéciales ;
  - La prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
  - La prime de service de la filière sociale ;
  - La prime de technicité des bibliothèques ;

- **DIT** que les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité chaque année.

- **DIT** que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Versailles dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au contrôle de légalité

ANNEXE 1 – Groupes de fonctions

Groupes			Niveau de responsabilité	Exemples de fonctions
A1	B1		Comité de direction Fonction de Directeur.trice	DGS Directeurs.trices Membres du comité de direction
A2	B2	C1	Responsable de pôle	Responsable de pôle (MPE, Sport,…)
A3	B3	C2	Responsable de service ou fonction d'adjoint au Directeur.trice	Responsable de service Directeur.trice adjoint.e (dac)
A4	B4	C3	Technicité particulière et/ou responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	Adjoint.e au responsable de service Assistant.e socio-éducatif Chargé.e de mission EJE Auxiliaire de puériculture Chargé.e de communication

				Gestionnaire RH, Finances, Urbanisme Graphiste Journaliste Responsable d'équipe Technicien.ne du spectacle Agent.e polyvalent.e technique Agent.e social.e Assistant.e de direction Informaticien.ne Médiathécaire Projectionniste Régie : mécanicien.ne Responsable d'équipe (référent.e périscolaire, référent.e de site de restauration, espaces verts)
		C4	Technicité particulière sans responsabilité budgétaire ni encadrement	Agent.e d'accueil, Agent.e d'entretien Agent.e de la Bailloterie, Agent.e de propreté urbaine Agent.e de restauration Agent.e des sports AME Animateur.trice Appariteur.e Assistant.e administratif.tive ASVP ATSEM Auxiliaire de crèche Graphiste Régie : peintre, menuisier, jardinier, électricien, maçon… Technicien.ne du spectacle …

ANNEXE 2 – Montants plafonds d'IFSE et de CIA (montants bruts)

FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois des Attachés		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
A1	Comité de direction	10 000 €	16 000 €	250 €	42 600 €
A2	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	37 800 €
A3	Responsable de service ou fonction d'adjoint au directeur.trice	6 000 €	11 000 €	250 €	30 000 €
A4	Technicité particulière et/ou responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	24 000 €

Cadre d'emplois des Rédacteurs		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
B1	Fonction de Directeur.trice	10 000 €	16 000 €	250 €	19 860 €
B2	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	18 200 €
B3	Responsable de service ou fonction d'adjoint au directeur.trice	6 000 €	11 000 €	250 €	16 645 €
B4	Technicité particulière et/ou responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	16 645 €

Cadre d'emplois des Adjoints administratifs		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
C1	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	12 600 €
C2	Responsable de service	6 000 €	11 000 €	250 €	12 600 €
C3	Technicité particulière et responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	12 000 €
C4	Technicité particulière sans responsabilité budgétaire ni encadrement	1 500 €	4 500 €	250 €	12 000 €

*Les montants annuels retenus mini et maxi de l'IFSE des agents logés pour nécessité absolue de service sont minorés de 10 % et sont fixés dans la limite des plafonds réglementaires.

ANNEXE 2 – Montants plafonds d'IFSE et de CIA (montants bruts)

FILIERE TECHNIQUE

Cadre d'emplois des Techniciens		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
B1	Fonction de Directeur.trice	10 000 €	16 000 €	250 €	22 340 €
B2	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	21 115 €

B3	Responsable de service ou fonction d'adjoint au directeur.trice	6 000 €	11 000 €	250 €	19 885 €
B4	Technicité particulière et/ou responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	19 885 €

Cadre d'emplois des Agents de maîtrise et des Adjoints techniques		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
C1	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	12 600 €
C2	Responsable de service	6 000 €	11 000 €	250 €	12 600 €
C3	Technicité particulière et responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	12 000 €
C4	Technicité particulière sans responsabilité budgétaire ni encadrement	1 500 €	4 500 €	250 €	12 000 €

*Les montants annuels retenus mini et maxi de l'IFSE des agents logés pour nécessité absolue de service sont minorés de 10 % et sont fixés dans la limite des plafonds réglementaires.

ANNEXE 2 – Montants plafonds d'IFSE et de CIA (montants bruts)

FILIERE MEDI SOCIALE

Cadre d'emplois des Assistants socio-éducatifs et des Infirmiers en soins généraux		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
A1	Comité de direction	10 000 €	16 000 €	250 €	22 920 €
A2	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	22 920 €
A3	Responsable de service ou fonction d'adjoint au directeur.trice	6 000 €	11 000 €	250 €	18 000 €
A4	Technicité particulière et/ou responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	18 000 €

Cadre d'emplois des Educateurs de jeunes enfants		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
A1	Comité de direction	10 000 €	15 430 €	250 €	15 680 €
A2	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	15 120 €
A3	Responsable de service ou fonction d'adjoint au directeur.trice	6 000 €	11 000 €	250 €	14 560 €

A4	Technicité particulière et/ou responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	14 560 €

Cadre d'emplois des Infirmiers territoriaux et des Auxiliaires de puériculture		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
B1	Fonction de Directeur.trice	9 000 €	9 980 €	250 €	10 230 €
B2	Responsable de pôle	9 000 €	9 980 €	250 €	10 230 €
B3	Responsable de service ou fonction d'adjoint au directeur.trice	6 000 €	8 850 €	250 €	9 100 €
B4	Technicité particulière et/ou responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	9 100 €

Cadre d'emplois des Agents spécialisés des écoles maternelles		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
C1	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	12 600 €
C2	Responsable de service	6 000 €	11 000 €	250 €	12 600 €
C3	Technicité particulière et responsabilité	2 500 €	8 000 €	250 €	12 000 €

	budgétaire et/ou d'encadrement				
C4	Technicité particulière sans responsabilité budgétaire ni encadrement	1 500 €	4 500 €	250 €	12 000 €

*Les montants annuels retenus mini et maxi de l'IFSE des agents logés pour nécessité absolue de service sont minorés de 10 % et sont fixés dans la limite des plafonds réglementaires.

ANNEXE 2 – Montants plafonds d'IFSE et de CIA (montants bruts)

FILIERE CULTURELLE

Cadre d'emplois des Attachés de conservation du patrimoine		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
A1	Comité de direction	10 000 €	16 000 €	250 €	35 000 €
A2	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	35 000 €
A3	Responsable de service ou fonction d'adjoint au directeur.trice	6 000 €	11 000 €	250 €	32 000 €
A4	Technicité particulière et/ou responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	32 000 €

Cadre d'emplois des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
B1	Fonction de Directeur.trice	10 000 €	16 000 €	250 €	19 000 €
B2	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	19 000 €
B3	Responsable de service ou fonction d'adjoint au directeur.trice	6 000 €	11 000 €	250 €	17 000 €
B4	Technicité particulière et/ou responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	17 000 €

Cadre d'emplois des Adjoints du patrimoine		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
C1	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	12 600 €
C2	Responsable de service	6 000 €	11 000 €	250 €	12 600 €
C3	Technicité particulière et responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	12 000 €
C4	Technicité particulière sans responsabilité budgétaire ni encadrement	1 500 €	4 500 €	250 €	12 000 €

*Les montants annuels retenus mini et maxi de l'IFSE des agents logés pour nécessité absolue de service sont minorés de 10 % et sont fixés dans la limite des plafonds réglementaires.

ANNEXE 2 – Montants plafonds d'IFSE et de CIA (montants bruts)

FILIERE ANIMATION

Cadre d'emplois des Animateurs		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
B1	Fonction de Directeur.trice	10 000 €	16 000 €	250 €	19 860 €
B2	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	18 200 €
B3	Responsable de service ou fonction d'adjoint au directeur.trice	6 000 €	11 000 €	250 €	16 645 €
B4	Technicité particulière et/ou responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	16 645 €

Cadre d'emplois des Adjoints d'animation		Montants annuels IFSE retenus *		Montants annuels plafonds CIA retenus	Plafonds maximums réglementaires annuels IFSE+CIA
Groupes de Fonctions	Emplois	Mini	Maxi		
C1	Responsable de pôle	9 000 €	12 350 €	250 €	12 600 €
C2	Responsable de service	6 000 €	11 000 €	250 €	12 600 €

C3	Technicité particulière et responsabilité budgétaire et/ou d'encadrement	2 500 €	8 000 €	250 €	12 000 €
C4	Technicité particulière sans responsabilité budgétaire ni encadrement	1 500 €	4 500 €	250 €	12 000 €

*Les montants annuels retenus mini et maxi de l'IFSE des agents logés pour nécessité absolue de service sont minorés de 10 % et sont fixés dans la limite des plafonds réglementaires.

ANNEXE 3 – Critères IFSE 1/3

		CRITERE D'EVALUATION	Définition du critère
FONCTIONS	F1	Niveau hiérarchique du poste	On cote ici la responsabilité liée au poste et non la valeur des agents dans le poste
	F2	Nombre d'agents encadrés au quotidien (titulaires, contractuels, vacataires)	Nb d'agents encadrés « en direct ». La taille de l'équipe encadrée entraîne une charge de gestion plus ou moins importante
	F3	Spécificité des collaborateurs encadrés	Encadrement en direct comme en indirect. Il s'agit de reconnaître la spécificité de la gestion des agents dans le recrutement, l'encadrement, la formation, …
	F4	Responsabilité de coordination	Spécifique à son activité comme en transversalité et intégré à la fiche de poste
	F5	Pratique du mode projet	Fonctionnement en mode projet dans le cadre de son secteur d'activité
	F6	Diversité des domaines d'intervention	Le poste englobe plusieurs domaines d'intervention différents inscrits dans la fiche de poste ou le poste est mutualisé ou le poste est intercommunal
	F7	Diversité des filières encadrées dans le cadre de son service	Encadrement en direct comme en indirect des filières administrative, technique, sociale, animation, sécurité, culturelle ou sportive
	F8	Relation avec les élus	Responsabilité inscrite dans la fiche de poste comme faisant partie de la fonction

	F9	Responsabilité(s) de gestion de service	Et/ou élabore, Et/ou gère les budgets, Et/ou élabore les marchés publics, Et/ou veille à la sécurité juridique
	F10	Régisseur titulaire	
	F11	Délégation de signature	Délégation officielle de signature faisant l'objet d'un arrêté. Un visa n'est pas une délégation de signature (ex bon de commande)
	F12	Fonction de maître d'apprentissage contractuel	

ANNEXE 3 – Critères IFSE 2/3

		CRITERE D'EVALUATION	Définition du critère
SUJETIONS	S1	Risque d'accidents et/ou maladies professionnelles	En référence à la classification faite dans la liste du Document Unique. Critère susceptible d'évolution au cours de la carrière
	S2	Pénibilité physique du poste (troubles musculosquelettiques)	Exposition quotidienne à la sujétion et non exceptionnelle ou ponctuelle (sur la base du document unique) Indicateurs cumulatifs
	S3	Pénibilité psychologique	Charge mentale liée au contenu du poste incluant : confrontation à un public difficile, au décès, à la maladie, aux situations de handicap, aux difficultés sociales, à la maltraitance, …
	S4	Poste / activité exposé au public	Possibilité d'être interpellé dans le cadre de l'exercice quotidien de sa mission sans que la fonction « interaction avec le public » ne fasse partie de la fiche de poste
	S5	Horaires spécifiques et/ou atypiques permanents	Nuit (22h00 – 6h00) Week-end Soir (19h30 – 22h00) Matin (6h00 – 7h30) Discontinus (en coupures) Prise de congés imposés (par exemple : vacances scolaires)
	S6	Sollicitation en horaires temporaires élargis	Fréquence des sollicitations en dehors des horaires habituels de travail

	S7	Soumis à des contraintes de respect de délais réglementaires	L'activité est soumise à des impératifs de délais imposés par la loi
	S8	Prise en charge et au service de personnes fragiles	Les « aînés », mineurs, handicapés, …
	S9	Accompagnement aux démarches de publics fragiles	Difficultés sociales, endeuillés, maltraitance, illectronisme…
	S10	Fonctions de gardiennage	

ANNEXE 3 – Critères IFSE 3/3

		CRITERE D'EVALUATION	Définition du critère
EXPERTISE	E1	Adéquation entre le diplôme/ niveau détenu et le diplôme/ niveau requis par le poste	Diplôme, certificat, BE, BAFA, BPJEPS, … Critère susceptible d'évolution au cours de la carrière
	E2	Certification, assermentation, permis, … détenus et requis par le poste	CACES, PL, AIPR, électrique, SSIAP, tous les permis… Critère susceptible d'évolution au cours de la carrière
	E3	Niveau de connaissances professionnelles dans la fonction publique	Nombre d'années d'expérience dans la fonction publique Critère susceptible d'évolution au cours de la carrière
	E4	Niveau de connaissances professionnelles dans le poste ou dans son équivalent au sein de la collectivité	Nombre d'années d'expérience Critère susceptible d'évolution au cours de la carrière, à voir tous les ans
	E5	Mise en œuvre des compétences acquises en formation (CNFPT ou autres) Acquisition et maintien des compétences nécessaires à la tenue du poste	Utilisation de logiciels, matériels, matériaux spécifiques, produits chimiques / entretien, norme HACCP, … Critère susceptible d'évolution au cours de la carrière, à voir tous les ans
	E6	Fonctions de conception requises par le poste (hors numérique) dans une perspective d'adaptation, d'amélioration continue	Conception et/ou création de nouvelles organisations, procédures, nouveaux outils, fonctionnements, … Critère susceptible d'évolution au cours de la carrière, à voir tous les ans

	E7	Niveau de compétence numérique nécessaire pour la tenue du poste	. Lié à l'évolution de la transformation digitale des processus, des fonctionnements, des outils, … de la collectivité . Accompagnement des usagers sur le numérique
	E8	Degré d'autonomie requis par le poste	Liberté d'action, d'initiative et de prise de décision attendue pour la tenue du poste
	E9	Transmission de savoirs	Transmission du savoir vers ses collègues, les stagiaires et apprentis (hors fonction de maître de stage ou d'apprentissage

ANNEXE 4 – Critères CIA (Engagement Professionnel)

CRITERE D'EVALUATION		Définition du critère
EP1	Investissement et implication dans les projets (mode projet non sectoriel)	Investissement et implication : au-delà des missions liées au poste, projets de la collectivité
EP2	Partage de savoirs (hors indication dans la Fonction liée au poste)	Investissement & implication : On mesure autant l'état d'esprit que les actes : partage de savoirs réalisé volontairement sans obligation requise par la fiche de poste
EP3	Mobilisation au sein de la collectivité	Mobilisation et coopération : Ponctuellement en cas de crise (covid, inondations, …) ou de service dégradé intervient sur des missions différentes des siennes. Sur la base d'un système qui puisse informer tous les agents volontaires des besoins dans ces situations exceptionnelles
EP4	Force de proposition	Savoir-être : La capacité démontrée par l'agent à proposer des améliorations, aménagements efficients, solutions à des difficultés rencontrées dans l'exercice de sa mission
EP5	Satisfaction aux objectifs individuels	Les objectifs sont fixés lors de l'entretien professionnel de l'année précédente. Peut intégrer des notions de qualité, de fiabilité du travail réalisé, les questions de comportement individuel au travail, la manière de servir, … Les objectifs doivent être mesurables et quantifiables. L'évaluateur et l'évalué doivent être d'accord sur les indicateurs de mesure de l'atteinte des objectifs.
EP6	Capacité d'adaptabilité (aux évolutions, aux situations) dans l'exercice de la mission	Adaptation de la fonction aux évènements particuliers ou aux évolutions métier. Les missions nouvelles qui impacteraient la

		fiche de poste sont à intégrer au cours d'année dans la fiche de poste et trouveront leur traduction dans l'IFSE
EP7	Assiduité – Présentéisme annuel	Nombre de jours d'absence dans l'année hors : - arrêts de maladie ordinaires liés à hospitalisation - accidents du travail
EP8	Contribution à la démarche Marcoussis 2038 (démarche éco-responsable, village inclusif, égalité F/H,...)	Chaque service/direction choisit une thématique par an, validée par le N+1 préalablement au début de la campagne d'entretien professionnel, pour un impact plus important et prévoit d'un mesurer les effets

Fait et délibéré en séance les jours, mois et an susdits

Pour le Maire empêché,
L'Adjoint Délégué,
Monsieur Jérôme CAUET



Accusé de réception en préfecture
091-219103637-20230110-DEL2023-004-DE
Date de télétransmission : 16/01/2023
Date de réception préfecture : 16/01/2023