

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE CHATEAUNEUF

**DELIBERATION n° 43/2019**

**OBJET : MISE EN PLACE DU RIFSEEP**

Conseillers en exercice :	23
Présents :	16
Excusés :	7
Pouvoirs :	7
Votants :	23

### SÉANCE DU 19 SEPTEMBRE 2019

L'an deux mille dix-neuf, le jeudi dix-neuf septembre, à dix-huit heures trente, le Conseil municipal de cette Commune, régulièrement convoqué le 13 septembre 2019, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Emmanuel DELMOTTE, Maire.

**PRESENTS** : Mesdames, Messieurs, Emmanuel DELMOTTE, Emile BEZZONE, Christian GORACCI, Martine LIPUMA, Pierre BRANCATO, Laurence MARGAILLAN, Adjointe,  
Mesdames, Messieurs : Hélène GARDET, Jean-Pierre MAURIN, Colette ZALMA, Christian FARALDI, Christine VAUTRIN, Olivia LEVINGSTON, Eric ROMAN, Virginie CHABERT, Grégory MARCUCCI, Jean-François PIOVESANA.

**ABSENTS EXCUSES** : Sylvie DAVILLER qui a donné pouvoir à Laurence MARGAILLAN, Manon DEGLI INNOCENTI qui a donné pouvoir à Eric ROMAN, Claudine NAVARRO qui a donné pouvoir à Hélène GARDET, Jean-Louis MILLO qui a donné pouvoir à Jean-François PIOVESANA, Théodore PAPPALO qui a donné pouvoir à Emile BEZZONE, Aline ZANI qui a donné pouvoir à Grégory MARCUCCI, Nathalie D'ESQUERMES qui a donné pouvoir à Olivia LEVINGSTON.

**SECRETAIRE DE SEANCE** : Grégory MARCUCCI

Monsieur le Maire expose au Conseil municipal :

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée 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 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;

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

Vu les arrêtés des corps de références de l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié ;

Vu la circulaire 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 les délibérations n°47/2005 du 21 juillet 2005, n°23/2006 du 7 mars 2006, n°67/2015 du 17 septembre 2015 ;

Vu le tableau des effectifs de la commune de Châteauneuf de Grasse ;

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 16 septembre 2019 sur les conditions de mise en place du RIFSEEP ;

Considérant qu'il convient d'instaurer, conformément au principe de parité avec les services de l'Etat tel que prévu par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en substitution du régime indemnitaire existant pour les agents éligibles au sein de la commune. Il s'inscrit dans le plan d'actions des ressources humaines visant à finaliser l'organisation et harmoniser la gestion des ressources humaines.

La mise en place du RIFSEEP répond certes à une obligation juridique mais également à une opportunité d'harmoniser les différentes situations indemnitaires jusqu'alors disparates. En effet, il permet la prise en compte de la place de l'agent dans l'organigramme en reconnaissant les spécificités des postes et en garantissant un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents.

Considérant que le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents, le niveau de compétences et d'expertise, l'expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Dans le cadre d'une politique de développement des RH visant à poursuivre la professionnalisation des équipes, à maintenir une qualité de vie au travail tout en favorisant l'intelligence collective, les objectifs de la commune dans la mise en place du RIFSEEP sont ainsi définis :

- la valorisation des emplois et des compétences mises en œuvre par les agents ;
- la garantie d'une équité entre les agents pour assurer une cohérence dans l'attribution du régime indemnitaire tout en prenant en considération l'évolution de leur parcours professionnel ;
- l'implication des agents dans la réalisation et la traduction au quotidien des politiques publiques définies par la municipalité ;
- la reconnaissance de l'implication et de l'engagement professionnel en vue de maintenir la motivation des agents et le travail collectif en équipe ;
- la reconnaissance de l'inscription des agents dans une dynamique d'adaptation de la commune aux évolutions du service aux différents publics ;

Considérant qu'il convient de définir le cadre général de ce nouveau dispositif et les modalités d'attribution de ce régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés au sein de la commune.

Monsieur le Maire propose au conseil municipal d'adopter les dispositions suivantes :

## **ARTICLE 1 : LES DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES CADRES D'EMPLOIS**

### **Les bénéficiaires**

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel. Il est également appliqué aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent et non permanent relevant de l'article 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée. Sont exclus du dispositif les agents contractuels occupant un emploi non permanent saisonnier et les agents de droit privé.

Sont concernés par le RIFSEEP, les agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- dans la filière administrative : les attachés, les adjoints administratifs ;
- dans la filière technique : les agents de maîtrise, les adjoints techniques,
- dans la filière sociale : les ATSEM ;
- dans la filière animation : les adjoints d'animation ;

Dans l'attente de l'application du RIFSEEP aux autres cadres d'emplois de la commune, les agents continueront de percevoir leur régime indemnitaire actuel. Le RIFSEEP se substituera, après délibération, aux primes et indemnités non cumulables, dès la publication des arrêtés ministériels relatifs aux équivalences avec la fonction publique de l'Etat. Les agents de la filière sécurité ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire actuel.

### **Les modalités d'attribution individuelle**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet.

Le versement des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) sera effectué en respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au traitement pour le temps partiel et le temps non complet.

### **Les conditions de cumul**

Le RIFSEEP mis en place par la présente délibération est par principe exclusif, pour les cadres d'emplois visés par la présente délibération, de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.) ;
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées telles que les frais de déplacement ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;

## ARTICLE 2 : LA DEFINITION DU CADRE GENERAL DU RIFSEEP

En vue de déterminer une typologie des emplois servant de fondement aux groupes de fonction, les postes occupés par les agents ont été recensés en fonction du niveau de compétence requis pour réaliser les missions, ces postes faisant partie d'emplois considérés comme un espace de compétences plus large.

Ainsi, conformément aux dispositions réglementaires, il est proposé la création de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique afin de définir des montants de régime indemnitaire selon les emplois occupés comme suit :

- 2 groupes de fonctions en catégorie A,
- 3 groupes de fonctions en catégorie C.

Les critères de répartition des emplois dans les groupes de fonctions sont définis en prenant en considération la catégorie hiérarchique et les critères cumulatifs suivants :

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

## ARTICLE 3 : LA MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées et l'emploi occupé ainsi que la prise en compte de l'expérience professionnelle.

### 1) Le critère relatif à la fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception.

Il convient de prendre en compte le type et le niveau de management, à savoir le management d'équipe à effectifs variables, ainsi que les méthodes mises en place pour insuffler une dynamique de travail, partager les informations, transmettre les savoirs et les expériences.

Ce critère met en évidence l'ambiance de travail, la reconnaissance des collaborateurs, leur motivation et la communication au sein de l'équipe et entre les collaborateurs ainsi que leur accompagnement dans la conduite du changement et de l'anticipation.

Ce critère devra particulièrement prendre en considération le référentiel lié à la responsabilité, la légitimité dans le positionnement hiérarchique, l'autonomie dans la prise de décision, les modes opératoires pour assumer les responsabilités confiées, mais également la remontée d'informations, pivot de la ligne hiérarchique.

Sont valorisés les emplois favorisant la coordination voire la transversalité des missions selon les champs d'intervention et leur influence sur l'atteinte des objectifs préalablement définis. La maîtrise de ce type de pilotage requiert des aptitudes organisationnelles et managériales, des compétences budgétaires, le respect des échéances et des différentes contraintes.

### 2) Le critère relatif à la technicité, l'expertise et l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Ce critère met en évidence le niveau de technicité de l'emploi et l'expertise en fonction des missions confiées, du rôle de l'agent dans l'organisation et le niveau de formation requis, l'accompagnement des collaborateurs dans la conduite du changement et la capacité d'anticipation.

Il est attendu une maîtrise des compétences liées aux missions : en termes de connaissances et de savoirs, variables en fonction du niveau de l'emploi, du ou des domaines d'expertise ou de technicité.

Cette maîtrise pourra se traduire dans la pratique professionnelle par une capacité d'adaptation au changement et aux nouvelles pratiques, à la capacité à réaliser en toute autonomie les différentes missions.

Seront également pris en compte les compétences spécifiques pour assurer des missions polyvalentes et la capacité à rendre compte et communiquer.

Dans les emplois techniques : la maîtrise des qualifications et habilitations constitue un élément fondamental de l'emploi occupé c'est-à-dire leur acquisition, l'actualisation et le cas échéant, le renforcement des qualifications.

### 3) Le critère relatif aux sujétions particulières au regard de l'environnement du poste

En fonction du niveau de responsabilité et des champs d'interventions seront prises en considération les sujétions relatives aux contraintes de l'emploi :

- les relations avec les interlocuteurs externes et internes, la capacité à s'adapter, à leur apporter les réponses appropriés ;
- la polyvalence des activités, l'adaptabilité et la souplesse ;
- l'impact de l'exercice des missions sur l'image de la collectivité ;
- la prise en compte de la qualité d'accueil du public ou le contact direct avec le public (la nature du public, le nombre de personnes) ;
- le respect de règles requérant une vigilance particulière (dans les domaines de l'hygiène, la sécurité, l'urbanisme, l'état civil...) ;
- le niveau de responsabilité du poste et les risques de pression ainsi que les risques juridiques ;
- l'environnement de travail et notamment le travail à l'extérieur, la dangerosité, la pénibilité et le bruit ;
- la manipulation de machines, d'outils, de produits dangereux pouvant conduire à des risques de blessures corporelles et sanitaires ;
- la fonction de régisseur entraînant des contraintes horaires, une responsabilité personnelle et pénale ;
- la contrainte liée à la pose des congés en vue d'assurer la continuité du service aux publics ;
- la contrainte liée à la nécessité d'aménager le temps de travail pour répondre aux attentes du public ;
- l'obligation d'actualiser ses connaissances eu égard à la taille de la commune et au niveau de responsabilités confiée aux agents ;
- les acteurs de la prévention ;

Il est proposé que les montants planchers et plafonds de l'IFSE, définis en annexe de la délibération, soient fixés selon le groupe de fonctions et pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet.

Des montants maximaux d'IFSE sont prévus par groupe de fonctions selon la catégorie hiérarchique comme suit :

CAT	CADRE D'EMPLOIS	GF	Emplois	Plafond IFSE Non logé	Plafond IFSE logé
A	ATTACHÉS	G1	DIRECTEUR GENERAL	18.000 €	11.088 €
		G2	CHARGE DE MISSION	11.400 €	6.099 €

CAT	CADRE D'EMPLOIS	GF	Emplois	Plafond IFSE Non logé	Plafond IFSE logé
C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS AGENTS DE MAÎTRISE ADJOINTS TECHNIQUES ADJOINT D'ANIMATION ATSEM	G1	RESPONSABLE DE SERVICE	6.600 €	4.125 €
			RESPONSABLE INFORMATIQUE		
		G2	CHEF D'EQUIPE GESTIONNAIRE SPECIALISE	6.000 €	3.750 €
			AGENT D'ACCUEIL SPECIALISE	4.800 €	3.000 €
			ATSEM AGENT SPECIALISE PETITE ENFANCE AGENT TECHNIQUE SPECIALISE	4.200 €	2.625 €
		G3	AGENT TECHNIQUE POLYVALENT AGENT D'ANIMATION POLYVALENT DES ECOLES	3.600 €	2.250 €
GARDIEN POLYVALENT	3.000 €		1875 €		

### Les conditions de prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- le nombre d'années passées sur un poste comparable dans le secteur public (et le secteur privé) ;
- l'expertise mobilisée dans l'emploi et la capacité à valoriser l'expérience acquise ;
- la connaissance de l'environnement de travail (notamment le fonctionnement de la commune, les relations avec les partenaires extérieurs, les relations avec les élus, les relations avec les usagers) ;
- l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel et l'aptitude à développer ses compétences, à les mettre en œuvre à les adapter voire les faire évoluer pour innover les actions à réaliser ;
- l'aptitude à progresser, à être force de proposition et contribuer à l'amélioration des pratiques ;
- la capacité à transférer son savoir (tutorat, formation, etc.) ;
- la prise en compte des actions de perfectionnement favorisant la montée en compétences ;

## **Les conditions d'attribution de l'IFSE**

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et les emplois dans la limite des plafonds énumérés dans le tableau ci-dessus, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent.

## **Les modulations de l'IFSE du fait des absences**

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

- en cas de congé de maladie ordinaire, d'accident du travail et maladie professionnelle : l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour adoption, et les autorisations spéciales d'absence : l'IFSE sera maintenu intégralement ;
- en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : l'IFSE sera suspendu.

## **Les modalités de versement de l'IFSE**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel déterminé par l'arrêté individuel. En cas de mobilité en cours d'année, il sera versé à l'agent une indemnité au prorata du temps travaillé.

## **Les conditions de réexamen des montants de l'IFSE**

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec modification des fonctions d'encadrement, de technicité, de sujétions ou affectation sur un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois suite à une promotion (ou réussite à un concours) ;
- au plus tard tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et en prenant en compte l'expérience acquise par l'agent ;

## **Les dispositions relatives au maintien individuel compte tenu du régime indemnitaire antérieur**

A compter de la date d'effet de la présente, les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieur sont modifiées ou abrogées en conséquence, hormis celles concernant les primes des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP.

Le montant individuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions antérieures est maintenu lors de la mise en place du RIFSEEP. Ce montant pourra faire l'objet d'un réexamen en cas de modification de fonctions, de changement de groupe de fonctions et l'application d'une IFSE propre au nouveau groupe de fonctions.

## **ARTICLE 4 : LA MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Le CIA remplace la prime de fin d'année versée aux agents sur le fondement des primes de grade.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Le montant annuel du CIA n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Le montant annuel plafond du CIA est déterminé en fonction de trois paliers dont les critères sont définis pour toutes les catégories hiérarchiques et les groupes de fonctions dont relève l'emploi auquel est rattaché l'agent.

## **Les conditions d'attribution du CIA**

Le complément indemnitaire annuel pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois et emplois énumérés dans la présente délibération.

Le complément Indemnitaire tiendra compte de l'engagement professionnel de l'agent, de sa manière de servir en tenant compte des critères d'appréciation ci-dessous justifiant d'un montant annuel lié au palier indemnitaire.

L'autorité territoriale déterminera le montant annuel de CIA (de 0% à 100%) après la campagne des entretiens professionnels sur proposition du DGS, des directeurs et responsable de service en fonction des marges de manœuvre budgétaires de la commune et des critères ci-dessous :

Paliers	Montants	Critères d'appréciation pour l'attribution du CIA
1	0 à 800 € Dans la limite des plafonds indemnitaires des emplois par groupe de fonctions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- manque d'implication dans la réalisation des missions,</li> <li>- manque de conscience professionnelle et ne s'implique pas la continuité du service</li> <li>- agent ne participe pas à la continuité du service et à l'adaptation des activités</li> <li>- des manquements liés au savoir-être susceptibles d'impacter l'image de la commune : le langage, le comportement, un mode de communication non adapté (relations avec les administrés et les collègues de travail) – pas d'esprit d'équipe – non-respect des horaires de travail et des absences injustifiées</li> <li>- ne participe pas aux actions de formation et de développement des compétences</li> </ul>
2	1 000€ à 1 250 € Dans la limite des plafonds indemnitaires des emplois par groupe de fonctions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- réalise ses missions en veillant à la bonne continuité du service</li> <li>- tient compte des projets municipaux dans l'exercice de ses activités au quotidien</li> <li>- un réel engagement professionnel : est soucieux de la qualité des services rendus et rend compte à la hiérarchie,</li> <li>- un investissement individuel dans la réalisation des objectifs en respect des échéances</li> <li>- témoigne d'une volonté de professionnalisation en se formant et en améliorant ses pratiques de travail</li> </ul>
3	1 250 € à 1 800 € Dans la limite des plafonds indemnitaires des emplois par groupe de fonctions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- s'implique dans un projet prioritaire pour la municipalité</li> <li>- favorise la coopération dans l'équipe et la transversalité avec les services concernés</li> <li>- impulse des changements pour moderniser les pratiques professionnelles et améliorer le fonctionnement du (ou des) service (s)</li> <li>- met en œuvre des solutions innovantes en vue d'une optimisation des missions</li> <li>- sait s'enquérir des outils numériques pour améliorer la qualité du (des) service (s)</li> <li>- s'investit dans la maîtrise d'une langue étrangère</li> </ul>

Le versement du complément indemnitaire résulte de l'entretien professionnel de l'année N-1 et sera opéré en deux fois dans le cadre de la rémunération des mois de juin et novembre de l'année N : à raison de 30 % au mois de juin et 70% au mois de novembre du montant total dû à l'agent concerné. Le montant attribué est proratisé en fonction du temps de travail.

Un abattement d'1/20ème par jour ouvré d'absence est appliqué à partir du 6ème jour d'absence pour congé de maladie ordinaire, avec un montant minimum garanti de 400€ sauf si le montant attribué à l'agent compte tenu de sa manière de servir est inférieur à 400€. La période de référence est le 1er novembre de l'année N-1 jusqu'au 31 octobre de l'année N.

Pour les agents recrutés en cours d'année, le CIA sera attribué au titre de l'année N (entre la date de recrutement et le 31 octobre de l'année N) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (justifié par un entretien professionnel), et calculé au prorata temporis.

En cas de départ, le montant du CIA sera calculé au prorata temporis travaillé en tenant compte de l'entretien professionnel au moment du départ de la commune.

#### ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1er novembre 2019.

Le Conseil Municipal, l'exposé du Maire, entendu et après en avoir délibéré :

**APPROUVE** l'instauration d'une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1er novembre 2019 ;

**PREVOIT** que la présente délibération abroge les délibérations auxquelles se substituent le RIFSEEP ;

**AUTORISE** Monsieur le Maire à signer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) dans le respect des principes définis ci-dessus.

**PREVOIT** l'application des critères et modalités d'attribution du complément Indemnitaire annuel lors de l'attribution de la prime de fin d'année aux agents non éligibles pour apprécier leur engagement professionnel et leur mérite en fonction des marges de manœuvre indemnitaire déterminées pour leur grade et dans la limite des possibilités budgétaires de la commune. Il leur sera fait également application des modalités d'abattement en matière d'absentéisme de manière identique à ceux des agents éligibles au RIFSEEP.

**PREVOIT** les crédits afférents au RIFSEEP (IFSE et CIA) qui seront affectés au chapitre relatif aux dépenses de personnel (012) à l'occasion de chaque exercice budgétaire et en fonction des marges budgétaires disponibles.

Pour extrait conforme,  
Le Maire,  
Emmanuel DELMOTTE

Certifié exécutoire,  
Les formalités de publicité ayant été  
Effectuées le 25 SEP. 2019  
Et la délibération expédiée à la  
Sous-préfecture le 25 SEP. 2019



La répartition des emplois et la définition des plafonds RIFSEEP sont prévues comme suit :

Cat	Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Emplois	Fourchette maximale mensuelle	AGENT NON LOGE			AGENT LOGE		
					Plafond IFSE annuel	Plafond CIA annuel	Plafond RIFSEEP (IFSE+CIA)	Plafond IFSE annuel	Plafond CIA annuel	Plafond RIFSEEP (IFSE+CIA)
A	ATTACHÉS	G1	DIRECTEUR GENERAL	1.000 – 1.500 €	18.000 €	1.800 €	19.800 €	11.088 €	1.800 €	12.888 €
		G2	CHARGE DE MISSION	500 € - 950 €	11.400 €	1.800 €	13.200 €	6.099 €	1.800 €	7.899 €

Cat	Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Emplois	Fourchette maximale mensuelle	AGENT NON LOGE			AGENT LOGE		
					Plafond IFSE annuel	Plafond CIA annuel	Plafond RIFSEEP (IFSE+CIA)	Plafond IFSE annuel	Plafond CIA annuel	Plafond RIFSEEP (IFSE+CIA)
C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS AGENTS DE MAÎTRISE ADJOINTS TECHNIQUES ATSEM ADJOINTS D'ANIMATION	G1	RESPONSABLE DE SERVICE RESPONSABLE INFORMATIQUE	250 € - 550 €	6.600 €	1.200 €	7.800 €	4.125 €	1.200 €	5.325 €
			CHEF D'EQUIPE GESTIONNAIRE SPECIALISE	200 € - 500 € 150 € - 500 €	6.000 €	1.200 €	7.200 €	3.750 €	1.200 €	4.950 €
			AGENT D'ACCUEIL SPECIALISE	100 € - 400 €	4.800 €	1.200 €	6.000 €	3.000 €	1.200 €	4.200 €
		G2	ATSEM AGENT SPECIALISE PETITE ENFANCE AGENT TECHNIQUE SPECIALISE	50 € - 350 € 50 € - 350 € 50 € - 350 €	4.200 €	1.200 €	5.400 €	2.625 €	1.200 €	3825 €
			AGENT TECHNIQUE POLYVALENT AGENT D'ANIMATION POLYVALENT DES ECOLES	50 € - 300 € 50 € - 300 €	3.600 €	1.200 €	4.800 €	2.250 €	1.200 €	3.450 €
			GARDIEN POLYVALENT	00 € - 250 €	3.000 €	1.200 €	4.200 €	1875 €	1.200 €	3.075 €