



## COMMUNE DE MODANE (Savoie)

### DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 29 JANVIER 2024

Envoyé en préfecture le 05/02/2024  
Reçu en préfecture le 05/02/2024  
Publié le  
ID : 073-217301571-20240129-20240106-DE

Le vingt-neuf janvier deux mille vingt-quatre, à 17h30, le Conseil municipal s'est réuni en Mairie de Modane en séance publique sous la présidence de Monsieur Jean-Claude RAFFIN, Maire.

**Membres présents** : Jean-Claude RAFFIN - Yann CHABOISSIER - Thierry THEOLIER - Laurence PETINOT-GAGNIERE - Humberto FERNANDES - Géraldine BOTTE – Christian SIMON - Daniel LOGER - Christa BALZER - Jean-Michel OSTORERO - Cornelia THEOLIER - Christophe CHAUVETON - Gabrielle GINDRE - Stéphanie KUSZINSKI - Stéphanie LEFOULON - Hakan TAT - Ludovic TISSIER

**Absents** : Natacha BRENIER - Katia VIOLLEAU

**Procurations** : Erica SANDFORD à Daniel LOGER - Véronique VISE à Humberto FERNANDES - Bruno COBUS à Cornelia THEOLIER

**Conseillers en exercice** : 22      **Quorum** : 12      **Présents** : 17      **Pouvoirs** : 3      **Votants** : 20

**Date de la convocation** : 23 janvier 2024

Monsieur Ludovic TISSIER a été élu secrétaire

#### Délibération N°2024/01/06

**OBJET** : Modification du régime indemnitaire RIFSEEP

Le rapporteur : Monsieur Jean-Claude RAFFIN, Maire

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.712-1, L.714-4 et L.714-5,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'Etat,

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

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application aux corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application aux corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 15 décembre 2020 relatif à la définition des critères professionnels, à la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la manière de servir en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses agents,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le RIFSEEP qui a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles,

Considérant le caractère exclusif du RIFSEEP qui se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

Considérant l'architecture en deux parts du RIFSEEP :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Il est proposé à l'assemblée délibérante de modifier les cadres d'emplois éligibles et les modalités de versement du Complément indemnitaire annuel (CIA) selon les modalités suivantes :

## I) INSTAURATION DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

### **ARTICLE 1 : Bénéficiaires**

L'IFSE est attribuée aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le régime indemnitaire est étendu aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables.

### **ARTICLE 2 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions. Monsieur le Maire propose de répartir les emplois selon les critères suivants :

GROUPE	FONCTIONS EMPLOIS	CRITERE 1	CRITERE 2	CRITERE 3
		Encadrement direction, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<b>CADRE D'EMPLOI DES ATTACHES TERRITORIAUX</b>				
<b>G1</b>	Directeur général des services	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>- Responsabilité de coordination</li> <li>- Responsable de projet et d'opération</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances d'expertises</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Diversité des domaines de compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Horaires particuliers</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Respect des délais</li> <li>- Responsabilité financière</li> <li>- Risques contentieux</li> <li>- Tension mentale nerveuse</li> </ul>
<b>CADRE D'EMPLOI DES REDACTEURS TERRITORIAUX</b>				

<b>G1</b>	Responsable administratif et financier	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>- Responsabilité de coordination</li> <li>- Responsable de projet et d'opération</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances d'expertises</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Diversité des domaines de compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Horaires particuliers</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Respect des délais</li> <li>- Responsabilité financière</li> <li>- Risques contentieux</li> <li>- Tension mentale nerveuse</li> </ul>
<b>G2</b>	Autres fonctions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable d'opération</li> <li>- Ampleur du champ d'action</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Capacité d'adaptation</li> <li>- Appui technique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Qualité du travail</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Respect des directives, procédures et règlement intérieur</li> <li>- Respect Des délais</li> </ul>
<b>CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS</b>				
<b>G1</b>	Chargé d'opération Secrétariat du Maire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable d'opération</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances</li> <li>- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service</li> <li>- Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Qualité du travail</li> <li>- Respect des directives, procédures et règlement intérieur</li> <li>- Respect des délais</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Risques contentieux</li> </ul>
<b>G2</b>	Exécution Accueil Vaguemestre			
<b>CADRE D'EMPLOI DES INGENIEURS TERRITORIAUX</b>				
<b>G1</b>	Directeur des services techniques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>- Responsabilité de coordination</li> <li>- Responsable de projet et d'opération</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances d'expertises</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Diversité des domaines de compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Horaires particuliers</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Respect des délais</li> <li>- Responsabilité financière</li> <li>- Risques contentieux</li> <li>- Tension mentale nerveuse</li> </ul>
<b>G2</b>	Directeur adjoint des services techniques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>- Responsabilité de coordination</li> <li>- Responsable de projet et d'opération</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances d'expertises</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Diversité des domaines de compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Horaires particuliers</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Respect des délais</li> <li>- Responsabilité financière</li> <li>- Risques contentieux</li> <li>- Tension mentale nerveuse</li> </ul>
<b>CADRE D'EMPLOI DES TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>				
<b>G1</b>	Responsable du centre technique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>- Responsabilité de coordination</li> <li>- Responsable de projet et d'opération</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances d'expertises</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Diversité des domaines de compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Horaires particuliers</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Respect des délais</li> <li>- Responsabilité financière</li> <li>- Risques contentieux</li> <li>- Tension mentale nerveuse</li> </ul>
<b>G2</b>	Autres fonctions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>- Responsable de projet et d'opération</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Diversité des domaines de compétences</li> <li>- Appui technique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Respect des délais</li> <li>- Risques contentieux</li> </ul>

				- Respect des directives, procédures et règlement intérieur
<b>CADRE D'EMPLOI DES AGENTS DE MAITRISE</b>				
<b>G1</b>	Agent de maîtrise principal			- Confidentialité
<b>G2</b>	Agent de maîtrise	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> <li>- Responsable d'opération</li> <li>- Responsabilité d'encadrement</li> <li>- Responsable de coordination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances</li> <li>- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Horaires particuliers</li> <li>- Effort physique</li> <li>- Qualité du travail</li> <li>- Respect des directives, procédures et règlement intérieur</li> <li>- Respect des délais</li> <li>- Risques contentieux</li> <li>- Valeur du matériel utilisé</li> </ul>
<b>CADRE D'EMPLOI DES ADJOINT TECHNIQUES</b>				
<b>G1</b>	Chargé d'opération		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances</li> <li>- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Qualité du travail</li> <li>- Respect des directives, procédures et règlement intérieur</li> <li>- Respect des délais</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Risques contentieux</li> <li>- Horaires particuliers</li> <li>- Effort physique</li> <li>- Valeur du matériel utilisé</li> </ul>
<b>G2</b>	Exécution simple	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable d'opération</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>		
<b>CADRE D'EMPLOI DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES</b>				
<b>G1</b>	Responsable de la bibliothèque	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de projet et d'opération</li> <li>- Ampleur du champ d'action</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances d'expertises</li> <li>- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Appui technique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Horaires particuliers</li> <li>- Qualité du travail</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Respect des directives, procédures et règlement intérieur</li> <li>- Respect des délais</li> </ul>
<b>CADRE D'EMPLOI DES ATSEM</b>				
<b>G1</b>	ATSEM Principal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable d'opération</li> <li>- Influence du poste sur les résultats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances</li> <li>- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Qualité du travail</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Horaires particuliers</li> <li>- Efforts physiques</li> <li>- Vigilance</li> </ul>
<b>CADRE D'EMPLOI DES INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX</b>				
<b>G1</b>	Responsable de structure	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>- Responsabilité de coordination</li> <li>- Responsable de projet et d'opération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances d'expertises</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confidentialité</li> <li>- Horaires particuliers</li> <li>- Relations internes/externes</li> <li>- Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>- Tension mentale nerveuse</li> </ul>

		- Influence du poste sur les résultats	- Initiative - Diversité des domaines de compétences	- Vigilance
<b>CADRE D'EMPLOI DES EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS</b>				
<b>G1</b>	Responsable de structure	- Responsabilité de coordination - Responsable de projet et d'opération - Ampleur du champ d'action - Influence du poste sur les résultats	- Connaissances d'expertises - Autonomie - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service - Initiative - Diversité des domaines de compétences	- Confidentialité - Relations internes/externes - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Risques contentieux - Tension mentale nerveuse - Vigilance
<b>CADRE D'EMPLOI DES TECHNICIENS PARAMEDICAUX TERRITORIAUX</b>				
<b>G2</b>	Adjointe responsable de structure	- Responsabilité de coordination - Responsable de projet et d'opération - Ampleur du champ d'action - Influence du poste sur les résultats	- Connaissances d'expertises - Autonomie - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service - Initiative - Diversité des domaines de compétences	- Confidentialité - Relations internes/externes - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Risques contentieux - Tension mentale nerveuse - Vigilance
<b>CADRE D'EMPLOI DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURE</b>				
<b>G2</b>	Exécution simple	- Responsable de projet et d'opération - Influence du poste sur les résultats	- Connaissances - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service - Autonomie - Initiative - Difficulté (exécution simple ou interprétation)	- Confidentialité - Efforts physiques - Qualité du travail - Relations internes/externes - Respect des directives, procédures et règlement intérieur - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Vigilance
<b>CADRE D'EMPLOI DES ADJOINTS D'ANIMATION</b>				
<b>G1</b>	Exécution simple	- Responsable d'opération - Influence du poste sur les résultats	- Connaissances - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service - Autonomie - Initiative - Difficulté (exécution simple ou interprétation)	- Confidentialité - Efforts physiques - Qualité du travail - Relations internes/externes - Respect des directives, procédures et règlement intérieur - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Vigilance

Monsieur le Maire propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et les montants maximum annuels correspondants comme suit :

CADRE D'EMPLOIS	GRUPE	POSTE	IFSE (Agents non logés)
-----------------	-------	-------	----------------------------

ATTACHE	G1	Directeur Général des Services	20 000 €
REDACTEURS	G1	Responsable administratif et financier	17 480 €
	G2	Autres fonctions	8 000 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	G1	Chargée d'opération Secrétariat du Maire	5 000 €
	G2	Exécution simple - accueil	4 000 €
INGENIEURS	G1	Directeur des services techniques	17 480 €
	G2	Directeur adjoint des services techniques	17 480 €
TECHNICIENS	G1	Responsable du centre technique	17 480 €
	G2	Autres fonctions	8 000 €
AGENTS DE MAITRISE	G1	Chargé d'opération	5 000 €
	G2	Exécution simple	4 000 €
ADJOINTS TECHNIQUES	G1	Chargé d'opération	5 000 €
	G2	Exécution simple	4 000 €
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUE	G1	Responsable de la bibliothèque	6 000 €
ATSEM	G1	ATSEM	3 000 €
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	G1	Responsable de structure	10 000 €
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	G1	Chargé d'opération	9 000 €
TECHNICIENS PARAMEDICAUX TERRITORIAUX	G2	Adjointe à la responsable	8 000 €
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	G2	Exécution simple	8 000 €
ADJOINTS D'ANIMATION	G1	Exécution simple	4 000 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet. L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

### **ARTICLE 3 : Réexamen des montants individuels de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions ou d'emploi
- ✓ En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours
- ✓ En dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- ✓ L'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation
- ✓ La connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interactions avec les partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décision et de consultation...)

- ✓ La gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis ou induisant une exposition renforcée et prolongée et des sujétions nouvelles
- ✓ Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens)
- ✓ La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit l'ancienneté (diffuse son savoir à autrui, force de proposition).

#### **ARTICLE 4 : Périodicité de versement de l'IFSE**

L'IFSE est versée mensuellement.

#### **ARTICLE 5 : Incidence des congés pour indisponibilité physique sur l'IFSE**

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suit le sort du traitement. Elle est conservée intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants.

En cas de congé de longue maladie, longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations spéciales d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de service, maladies professionnelles reconnues et congés pour formation syndicale. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service.

## **II) INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

#### **ARTICLE 1 : Bénéficiaires**

Le CIA est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le régime indemnitaire est étendu aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables.

#### **ARTICLE 2 : Principe**

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- ✓ Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- ✓ Les compétences professionnelles et techniques
- ✓ La manière de servir et les qualités relationnelles
- ✓ La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE, les plafonds annuels sont fixés par cadre d'emplois comme suit :

<b>CADRE D'EMPLOIS</b>	<b>GROUPE</b>	<b>POSTE</b>	<b>CIA (Agents non logés)</b>
ATTACHE	G1	Directeur Général des Services	4 000 €
REDACTEURS	G1	Responsable administratif et financier	2 380 €
	G2	Autres fonctions	2 000 €

ADJOINTS ADMINISTRATIFS	G1	Chargée d'opération Secrétariat du Maire	1 250 €
	G2	Exécution simple - accueil	1 000 €
INGENIEURS	G1	Directeur des services techniques	2 500 €
	G2	Adjoint au directeur des services techniques	2 500 €
TECHNICIENS	G1	Responsable du centre technique	2 380 €
	G2	Autres fonctions	2 000 €
AGENTS DE MAITRISE	G1	Chargé d'opération	1 250 €
	G2	Exécution simple	1 000 €
ADJOINTS TECHNIQUES	G1	Chargé d'opération	1 250 €
	G2	Exécution simple	1 000 €
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUE	G1	Responsable de la bibliothèque	1 500 €
ATSEM	G1	ATSEM	750 €
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	G1	Responsable de structure	2 500 €
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	G1	Responsable de structure - Chargé d'opération	1 500 €
TECHNICIENS PARAMEDICAUX TERRITORIAUX	G2	Adjointe à la responsable de structure	1 000 €
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	G2	Exécution simple	1 000 €
ADJOINTS D'ANIMATION	G1	Exécution simple	1 000 €

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Tous les agents appartenant aux groupes de fonctions susvisés peuvent prétendre à cette prime.

Le montant sera proratisé selon la durée travaillée durant l'année écoulée.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA.

#### **ARTICLE 3 : Périodicité de versement du CIA**

Le CIA sera réactualisé en fonction des résultats de l'entretien individuel annuel au mois de juin de l'année N.

#### **ARTICLE 4 : Périodicité de versement du CIA**

Le CIA est versé mensuellement.

#### **ARTICLE 5 : Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA**

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse du montant du CIA sur l'année en cours.

### **III) DISPOSITIONS GENERALES**

#### **ARTICLE 1 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 février 2024.



## **ARTICLE 2 : Clause de revalorisation**

Les montants maxima (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

## **ARTICLE 3 : Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

## **ARTICLE 4 : Abrogation des délibérations antérieures**

Toutes dispositions 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.

En fonction de ces éléments, il vous est demandé de bien vouloir vous prononcer sur cette affaire communale.

Le Conseil municipal,

Après en avoir délibéré, l'unanimité,

- **Abroge** la délibération N°2023/12/16 du 18 décembre 2023.
- **Instaure** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus.
- **Instaure** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

Modane, le 29 janvier 2024.

Le Secrétaire de séance,

Ludovic TISSIER



Acte certifié exécutoire compte tenu de sa transmission en Préfecture le 05/02/2024 et de sa publication ou notification le 05/02/2024



Le Maire,  
Jean-Claude RAFFIN

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Grenoble, dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche interrompant le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :

- A compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale
- Deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai

Envoyé en préfecture le 05/02/2024

Reçu en préfecture le 05/02/2024

Publié le



ID : 073-217301571-20240129-20240106-DE