



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL Séance du 13 décembre 2022

L'an deux mil vingt-deux, le treize décembre, le Conseil Municipal, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie de la Ville d'Ingré, sous la Présidence de Christian DUMAS, Maire d'Ingré.

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29
Nombre de conseillers municipaux présents : 20
Nombre de votes contre : 0
Nombre d'abstentions : 0
Nombre de votes pour : 29
Nombre de suffrages exprimés : 29

Date de convocation du Conseil Municipal le 6 décembre 2022

Présents : Christian DUMAS, Amaud JEAN, Claude FLEURY, Hélyette SALAÛN, Franck VIGNAUD, Magalie PIAT, Estelle MONTES, Philippe MAUGUIN, Thierry BLIN, Émilie BRICOUT, Aurore PRIEST, Éric SIGURE, Estelle MARCUARD, Yann GRISON, Jean-Luc BERNARD, Guillem LEROUX, Sandrine RIGAUX, Thierry GOMES, Benoît COQUAND et Laetitia NATIVELLE.

Absents excusés :

Hélène LORME, ayant donné son pouvoir à Michèle LUCAS,
Michel PIRES, ayant donné son pouvoir à Philippe MAUGUIN,
Michèle LUCAS, ayant donné son pouvoir à Franck VIGNAUD,
Laurent JOLLY, ayant donné son pouvoir à Christian DUMAS,
Nora BENACHOUR, ayant donné pouvoir à Thierry BLIN,
Christine CABEZAS, ayant donné pouvoir à Magalie PIAT,
Maël DIONG, ayant donné pouvoir à Estelle MONTES,
Delphine GUY, ayant donné pouvoir à Estelle MARCUARD,
Aurore MARTIN, ayant donné pouvoir à Sandrine RIGAUX.

Début de la séance : 19h00

Fin de la séance : 20h52

Secrétaire : Émilie BRICOUT

RESSOURCES HUMAINES

DL.22.081 - Régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville d'Ingré – modalités d'application au 1er février 2023

Christian DUMAS expose :

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
Vu l'avis du Comité Technique du 25 novembre 2022, relatif à la mise en œuvre du régime indemnitaire au profit des agents de la ville d'Ingré,
Considérant que les négociations avec les représentants du personnel ont pu aboutir à un accord visant à modifier les montants et la cotation des emplois au sein de la collectivité,
Considérant que le montant individuel applicable à chaque agent est encadré soit par l'application du RIFSEEP, soit par un régime indemnitaire spécifique afférant à leur statut.

TITRE I - SITUATION DES AGENTS SOUMIS AU RIFSEEP

(Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat ;
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015-modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité ;
Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
Vu les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
Vu l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du 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 la circulaire NOR :RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Considérant qu'il convient de réviser au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L714-4 et suivants du code général de la fonction publique, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Considérant que le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)
- Le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA)

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu du RIFSEEP pour chaque cadre d'emplois,

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents (au prorata de leur temps de travail) :

- titulaires,
- stagiaires,
- contractuels de droit public occupant un emploi permanent à titre principal,

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...),
- Les collaborateurs de cabinet,
- Les contractuels payés sur un indice recrutés soit sur poste non permanent, soit en remplacement d'un agent occupant un poste permanent, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné,
- Les agents vacataires ou horaires.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les ingénieurs
- Les bibliothécaires
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les médecins territoriaux
- Les assistants socio-éducatifs
- Les techniciens
- Les rédacteurs
- Les éducateurs des APS
- Les animateurs
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Les adjoints administratifs
- Les ATSEM
- Les adjoints d'animation
- Les adjoints du patrimoine
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

I - L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement
 - o Niveau d'encadrement dans la hiérarchie (nombre d'agents encadrés)
 - o Responsabilité de projet ou d'opération (fonction de pilotage, de conseils, propositions...)
 - o Elaboration et suivi de dossiers stratégiques et conduite de projet

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Valorisation de la compétence plus ou moins complexes de l'agent dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent
 - o Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur le poste et les connaissances acquises par la pratique du poste
 - o Diversité et simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
 - o Maîtrise des logiciels métier
 - o Habilitations réglementaires ou qualifications spécifiques
 - o Niveau d'autonomie

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, utilisation de matériels, outils ou produits dangereux, déplacements fréquents...)
 - o Tension mentale ou nerveuse
 - o Horaires décalés, disponibilité liée au poste

Le Maire propose de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes de la collectivité au sein de ces groupes et de retenir les montants annuels suivants :

Groupes	Fonctions / postes de la collectivité	Montants de référence de l'IFSE
Attachés		Montant maximal annuel
G1 non logé	Directeur(trice) Général(e) des Services	36 210 €
G1 logé	Directeur(trice) Général(e) des Services	22 310 €
G2 non logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques	32 130 €
G2 logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques	17 205 €
G3 non logé	Encadrement de services	25 500 €
G3 logé	Encadrement de services	14 320 €
G4 non logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe Pénibilité ou spécificité du travail	20 400 €
G4 logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe Pénibilité ou spécificité du travail	11 160 €

Ingénieur		Montant maximal annuel
G1 non logé	Directeur(trice) Général(e) des Services	46 920 €
G1 logé	Directeur(trice) Général(e) des Services	32 850 €
G2 non logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques	40 290 €
G2 logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques	28 200 €
G3 non logé	Encadrement de services	36 000 €
G3 logé	Encadrement de services	25 190 €
G4 non logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe Pénibilité ou spécificité du travail	31 450 €
G4 logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe Pénibilité ou spécificité du travail	22 015 €
Bibliothécaires		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	29 750 €
G2 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	27 200 €
Educateurs territoriaux de Jeunes Enfants		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services	14 000 €
G2 non logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	13 500 €
G3 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	13 000 €
Médecins territoriaux		Montant maximal annuel
G1 non logé	Médecin généraliste	43 180 €
Assistant socio-éducatif		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	19 480 €
G2 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	15 300 €

Techniciens		Montant maximal annuel
G1 non logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques Encadrement de services	19 660 €
G1 logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques Encadrement de services	13 760 €
G2 non logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	18 580 €
G2 logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	13 005 €
G3 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	17 500 €
G3 logé	Pénibilité ou spécificité du travail	12 250 €
Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs		Montant maximal annuel
G1 non logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques Encadrement de services	17 480 €
G1 logé	Directeur(trice) Général(e) Adjoint(e) Directeur(trice) des Services Techniques Encadrement de services	8 030 €
G2 non logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	16 015 €
G2 logé	Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	7 220 €
G3 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	14 650 €
G3 logé	Pénibilité ou spécificité du travail	6 670 €
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	16 720 €
G2 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	14 960 €

Adjoints administratifs / ATSEM / Adjoints d'animation / Adjoint du patrimoine / Adjoints techniques / Agent de maîtrise		Montant maximal annuel
G1 non logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	11 340 €
G1 logé	Encadrement de services Adjoint(e) au responsable de service Encadrement d'une équipe	7 090 €
G2 non logé	Pénibilité ou spécificité du travail	10 800 €
G2 logé	Pénibilité ou spécificité du travail	6 750 €

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

Réexamen de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE fera 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 si changement de fonctions ;
- dans le cas d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours si changement de fonctions ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou exerçant leur fonction à temps non complet.

Modulation de l'IFSE du fait des absences :

L'IFSE est maintenue, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés quel que soit la nature de celui-ci sauf en cas de congés de maladie ordinaire. Dans cette position, l'IFSE est :

- maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les droits ouverts à plein traitement (90 jours calendaires de congés maladie ordinaire sur une année glissante).
- Supprimée intégralement lors du passage à demi-traitement.

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu dès le 1^{er} jour de placement dans ces positions.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions. Elle est cependant cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA.....),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- la prime de responsabilité versée au DGS.

Attribution :

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

II - Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- disponibilité,
- investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- sens du service public
- capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- capacité à s'adapter aux exigences du poste ou du service.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Montants de référence du Complément Indemnitaire Annuel
	Montants annuels maximum
Attachés	
G1 non logé	6 390 €
G1 logé	6 390 €
G2 non logé	5 670 €
G2 logé	5 670 €
G3 non logé	4 500 €
G3 logé	4 500 €
G4 non logé	3 600 €
G4 logé	3 600 €
Ingénieurs	
G1 non logé	8 280 €
G1 logé	8 280 €
G2 non logé	7 110 €
G2 logé	7 110 €
G3 non logé	6 350 €
G3 logé	6 350 €
G4 non logé	5 550 €
G4 logé	5 550 €
Bibliothécaires	

G1 non logé	5 250 €
G2 non logé	4 800 €
Educateurs territoriaux de Jeunes Enfants	
G1 non logé	1 680 €
G2 non logé	1 620 €
G3 non logé	1 560 €
Médecins territoriaux	
G1 non logé	7 620 €
Assistant socio-éducatif	
G1 non logé	3 440 €
G2 non logé	2 700 €
Techniciens	
G1 non logé	2 680 €
G1 logé	2 680 €
G2 non logé	2 535 €
G2 logé	2 535 €
G3 non logé	2 385 €
G3 logé	2 385 €
Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs	
G1 non logé	2 380 €
G1 logé	2 380 €
G2 non logé	2 185 €
G2 logé	2 185 €
G3 non logé	1 995 €
G3 logé	1 995 €

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	
G1 non logé	2 280 €
G2 non logé	2 040 €
Adjoints administratifs / ATSEM / Adjoints d'animation / Adjoints du patrimoine / Adjoints Techniques / Agent de maîtrise	
G1 non logé	1 260 €
G1 logé	1 260 €
G2 non logé	1 200 €
G2 logé	1 200 €

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

Périodicité du versement du complément indemnitaire :

Le CIA fera l'objet d'un examen deux fois par an et sera versé semestriellement :

- en juillet pour la période de janvier à juin
- en janvier de l'année +1 pour la période de juillet à décembre.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Exclusivité :

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

Attribution :

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

TITRE II - SITUATION DES AGENTS NON SOUMIS AU RIFSEEP

Décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 modifié fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré, Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, Décret n°93-55 du 15 janvier 1993 modifié instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré, Décret n°2005-1035 du 26 août 2005 relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré.

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents (au prorata du temps de travail) :

- titulaires,
- stagiaires,
- contractuels de droit public occupant un emploi permanent à titre principal.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet,
- contractuels payés sur un indice recrutés soit sur poste non permanent, soit en remplacement d'un agent occupant un poste permanent, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné,
- Les agents vacataires ou horaires.

Les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP sont :

- les assistants d'enseignement artistique

Modalités d'attribution

Le montant du régime indemnitaire est déterminé à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement
 - o Niveau d'encadrement dans la hiérarchie (nombre d'agents encadrés)
 - o Responsabilité de projet ou d'opération (fonction de pilotage, de conseils, propositions...)
 - o Elaboration et suivi de dossiers stratégiques et conduite de projet
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Valorisation de la compétence plus ou moins complexes de l'agent dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent
 - o Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur le poste et les connaissances acquises par la pratique du poste
 - o Diversité et simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
 - o Maîtrise des logiciels métier
 - o Habilitations réglementaires ou qualifications spécifiques
 - o Niveau d'autonomie
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, utilisation de matériels, outils ou produits dangereux, déplacements fréquents...)
 - o Tension mentale ou nerveuse
 - o Horaires décalés, disponibilité liée au poste.

Détail des primes par cadres d'emplois

Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	Rémunération des heures supplémentaires d'enseignement		
		Service régulier Montant annuel		Service supplémentaire irrégulier Montant horaire
		1 ^{ère} heure	Par heure au delà de la 1 ^{ère} heure	En cas de remplacement de courte durée
Assistant d'enseignement principal de 1 ^{ère} classe	Part fixe taux annuel : indexé sur l'indice 100 : 1 255.48 €	1 183.39 €	986.16 €	34.24 €
Assistant d'enseignement principal de 2 ^{ème} classe		1 084.27 €	903.56 €	31.37 €
Assistant d'enseignement artistique	Part modulable taux maxi : indexé sur l'indice 100 1 475.74 €	1 038.33 €	865.28 €	30.04 €

Réexamen :

Le montant individuel attribué fera 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 si changement de fonctions ;
- dans le cas d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours si changement de fonctions.

Le montant du régime indemnitaire sera revalorisé en fonction de l'évolution des textes de référence en vigueur.

Périodicité du versement :

Le régime indemnitaire (ISOE) est versé mensuellement. Le régime indemnitaire des agents à temps partiel, à temps non complet sera calculé en fonction de leur quotité de travail.

Modulation du régime indemnitaire du fait des absences :

Le régime indemnitaire est maintenu, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés quel que soit la nature de celui-ci sauf en cas de congés de maladie ordinaire. Dans cette position, le régime indemnitaire est :

- maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les droits ouverts à plein traitement (90 jours calendaires de congés maladie ordinaire sur une année glissante).
- supprimer intégralement lors du passage à demi traitement.

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Exclusivité :

Le régime indemnitaire est cumulable en fonction de la réglementation en vigueur pour chaque cadre d'emploi concerné.

Attribution :

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

TITRE III - SITUATION DES AGENTS DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

Vu le décret n°97-702 du 31 mai 1997 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité,

Vu le décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale.

Les bénéficiaires :

Agent titulaire ou stagiaire du cadre d'emplois

- des agents de police municipale;
- des chefs de service de police municipale.

Détail des primes par grades :

Cadre d'emplois des chefs de service de police municipale	Indemnité spéciale mensuelle de fonction	Indemnité d'administration et de technicité
		Montant annuel de référence indexé sur la valeur du point de la FP Coefficient de modulation 1 à 8
Chef de service de police municipal principal de 1 ^{ère} classe	Jusqu'à 30 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	Non concerné
Chef de service de police municipal principal de 2 ^{ème} classe	Jusqu'à 30 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	Non concerné
Chef de service de police municipal à partir du 3 ^{ème} échelon	Jusqu'à 30 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	Non concerné

Cadre d'emplois des agents de police municipale	Indemnité spéciale de fonction	Indemnité d'administration et de technicité
		Montant annuel de référence indexé sur la valeur du point de la FP
Brigadier-chef principal	Jusqu'à 20 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	Coefficient de modulation 1 à 8 Valeur indicative au 1 ^{er} juillet 2022 : 513,28 €
Gardien brigadier	Jusqu'à 20 % du traitement mensuel soumis à retenue pour pension	Coefficient de modulation 1 à 8 Valeur indicative au 1 ^{er} juillet 2022 : 491,94 €

Réexamen :

Le montant individuel attribué fera 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 si changement de fonctions ;
- dans le cas d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours si changement de fonctions,
- en cas de changement de réglementation applicable aux primes sus-visées.

Périodicité du versement :

Le régime indemnitaire (ISME et IAT) est versé mensuellement. Le régime indemnitaire des agents à temps partiel, à temps non complet sera calculé en fonction de leur quotité de travail.

Modulation du régime indemnitaire du fait des absences :

Le régime indemnitaire est maintenu, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés quel que soit la nature de celui-ci sauf en cas de congés de maladie ordinaire. Dans cette position, le régime indemnitaire est :

- maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les droits ouverts à plein traitement (90 jours calendaires de congés maladie ordinaire sur une année glissante).
- supprimer intégralement lors du passage à demi traitement.

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Exclusivité :

Le régime indemnitaire est cumulable en fonction de la réglementation en vigueur pour chaque cadre d'emploi concerné.

Attribution :

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

Après avis du Comité Technique du 25 novembre 2022 et après présentation en commission « Finances - Ressources Humaines » du 28 novembre 2022, il est proposé aux membres du Conseil Municipal :

- de réviser l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 1^{er} février 2023,
- de réviser le complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 1^{er} février 2023,
- d'approuver les modalités d'attribution du régime indemnitaire pour les agents ne relevant pas du RIFSEEP, à compter du 1^{er} février 2023,
- d'approuver les modalités d'attribution du régime indemnitaire pour les agents de la filière police, à compter du 1^{er} février 2023,
- de prévoir, la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- d'autoriser le maire ou l'adjoint assurant sa suppléance à fixer par arrêté individuel le montant perçu par les agents concernés,
- d'inscrire chaque année au budget les crédits correspondants,
- d'abroger, à compter du 1^{er} février 2023, les délibérations suivantes : DL.19.023 du 26 mars 2019, DL.20.016 du 26 février 2020, DL.20.064 du 3 juillet 2020, DL.21.066 du 8 novembre 2021.

Après délibération, le Conseil Municipal **adopte à l'unanimité** les propositions du rapporteur.

La présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État.

INGRE, le

13 DEC. 2022

Acte rendu exécutoire après transmission au Représentant de l'État le :

Publication le : **02 JAN. 2023**

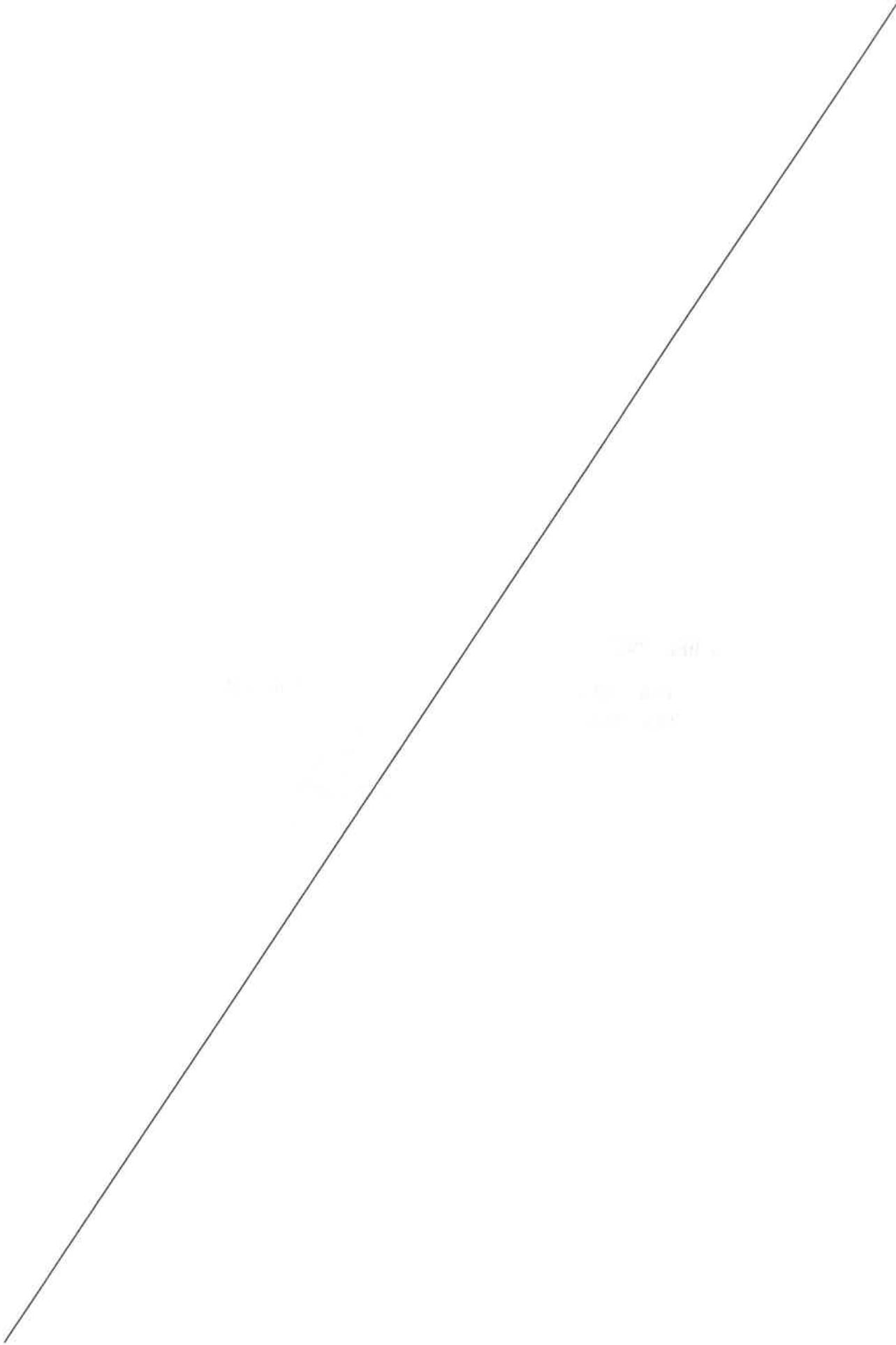
Notification le : **02 JAN. 2023**

02 JAN. 2023

Le Maire



Christian DUMAS





BORDEREAU D'ACQUITTEMENT DE TRANSACTION

Collectivité : VILLE INGRE

Utilisateur : Le Tumelin SYlvie

Paramètre de la transaction :

Type de transaction :	Transmission d'actes
Nature de l'acte :	Délibérations
Numéro de l'acte :	DL_22_081_REMPL
Date de la décision :	2022-12-13 00:00:00+01
Objet :	Régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville d'Ingré – modalités d'application au 1er février 2023 - ANNULE ET REMPLACE SUITE A UNE ERREUR MATERIELLE
Documents papiers complémentaires :	NON
Classification matières/sous-matières :	4.5 - Regime indemnitaire
Identifiant unique :	045-214501694-20221213-DL_22_081_REMPL-DE
URL d'archivage :	Non définie
Notification :	Non notifiée

Fichier contenus dans l'archive :

Fichier	Type de fichier	Taille du fichier
Nom métier :		
045-214501694-20221213-DL_22_081_REMPL-DE-1-1_0.xml	text/xml	991
Nom original :		
DL.22.081 - RH - Régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville d'Ingré – modalités d'application au 1er février 2023.pdf	application/pdf	774658
Nom métier :		
99_DE-045-214501694-20221213-DL_22_081_REMPL-DE-1-1_1.pdf	application/pdf	774658

Cycle de vie de la transaction :

Etat	Date	Message
Posté	2 janvier 2023 à 17h00min57s	Dépôt initial
En attente de transmission	2 janvier 2023 à 17h00min59s	Accepté par le TdT : validation OK
Transmis	2 janvier 2023 à 17h01min01s	Transmis au MI

	<i>Acquittement reçu</i>	<i>2 janvier 2023 à 17h01min05s</i>	<i>Reçu par le MI le 2023-01-02</i>
--	--------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------