



COMMUNE DE PORT-LOUIS

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS**

Objet : Instauration du régime indemnitaire de fonctions et de sujétions d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP) et autres indemnités de la commune de Port-Louis

Délibération N°PLV 24-12-69

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt décembre, le conseil municipal de la commune de Port-Louis, s'est réuni par une convocation en date du 13 décembre 2024. M. Jean Marie HUBERT en sa qualité de Maire assure la présidence de la séance.

23 élus étaient présents :

M. HUBERT Jean-Marie	Mme FOUCAN-BARBE Christelle	M. GUSTAVE Anselme
Mme RAMASSAMY épse SINNAN-RAGAVA Jany	M. CERCI Bernard	Mme COLLETIN Marie-Louise
M. MAZEPPA Max	Mme MAYEKO Gina	M. MOUSTACHE-MAYEKO Alin
Mme ROQUES Yvelise	M. Dimitri BOUDHOU	Mme DERBY épse VALA Franciane
M. MOUNSAMY Olivier	Mme BELLOC Catherine	M. SINNAN-RAGAVA Guy
Mme MARCUS épse GALPIN France-Lise	M. LAUJIN Dominique	Mme CAFRE ép. LOSANGE Lucette
M. ZEMBAMA Rodrigue	Mme PERIANAYAGOM Annie-Claude	M. THOMET Olivier
Mme MAYEKO épse JOAILLE Veronique Absente excusée	ARTHEIN Victor Absent excusé	Mme INAMO Tania
M. EDWIGE Charly Absent excusé	Mme MALBOROUGT Reinette Absente excusée	M. TOLA Michel
Mme MEKEL Alexina	M. MARIE-CLAIRE Jacques Absent excusé	

6 élus étaient absents :

Mme MAYEKO épse JOAILLE Veronique	M. Victor ARTHEIN	Mme INAMO Tania
M. EDWIGE Charly	Mme MALBOROUGT Reinette	M. Jacques MARIE-CLAIRE

Aucun élu n'était représenté :

Mme Marie-Louise COLLETIN donne lecture du rapport du Maire et explique que :

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant : elles se distinguent, en cela, des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire et éventuellement le supplément familial servis aux agents territoriaux.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Et d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par décret. Le RIFSEEP ne pourra donc pas se cumuler avec l'IAT, l'IFTS, l'IEMP, la PSR, l'ISS et a vocation à se substituer à l'ensemble de ces primes.

Un travail de co-construction a été initiée avec les représentants du personnel, l'élue en charge des finances et du personnel et la directrice du pôle ressources, réunis en formation ad hoc, les 12 juin, 18 septembre, 9 octobre et 4 décembre 2024.

Les postes répertoriés dans la collectivité ont fait l'objet d'un travail de cotation à partir de l'analyse des différentes fiches de poste dans l'administration communale.

Le Maire propose au Conseil municipal d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères et modalités d'attribution au sein de la collectivité. Il s'agira de tenir compte de ce travail de cotation de manière à distribuer les indemnités équitablement en se basant notamment sur les spécificités des postes occupés.

I – LES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- ✓ Les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité.
- ✓ Les agents contractuels de droit public à temps complet ou non complet assurant des fonctions d'encadrement.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- ❖ Les attachés territoriaux
- ❖ Les rédacteurs territoriaux
- ❖ Les adjoints administratifs territoriaux
- ❖ Les ingénieurs territoriaux
- ❖ Les techniciens
- ❖ Les adjoints techniques territoriaux
- ❖ Les agents de maîtrise territoriaux
- ❖ Les ATSEM
- ❖ Les animateurs territoriaux
- ❖ Les adjoints d'animation territoriaux
- ❖ Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- ❖ Les adjoints du patrimoine

II – L'INSTAURATION DE L'IFSE

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (et non au grade).

Les montants de l'IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

2.1 La détermination des groupes de fonctions

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions, au vu des critères professionnels tels que proposés pour chaque groupe :

- ❖ **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (critère réglementaire)**
 1. Niveau hiérarchique.
 2. Nombre de collaborateurs encadrés.
 3. Type de collaborateurs encadrés
 4. Niveau d'encadrement.
 5. Niveau de responsabilité lié aux missions (humaine, juridique, financière, politique, ...).
 6. Délégation de signature
 7. Organisation du travail des agents, gestion des plannings
 8. Conduite de projet
 9. Préparation et animation de réunion
 10. Conseil aux élus
- ❖ **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire)**
 1. Connaissances requises
 2. Technicité / niveau de difficulté
 3. Diplôme attendu sur le poste
 4. Habilitation/certification
 5. Autonomie
 6. Pratique et maîtrise d'un outil métier
 7. Actualisation des connaissances
- ❖ **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (critère réglementaire)**
 1. Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs).
 2. Risques d'agression physique.
 3. Risques d'agression verbale
 4. Risque de blessure
 5. Itinérance / déplacements
 6. contraintes météorologiques ou exposition au bruit
 7. Travail posté
 8. Obligations d'assister aux instances
 9. Engagement de la responsabilité financière / juridique
 10. Gestion de l'économat

2.2 La détermination des groupes et des montants plafonds

L'examen du régime indemnitaire actuel servi par la commune de Port-Louis a fait apparaître de très fortes disparités à fonctions et missions équivalentes. C'est vrai, notamment pour les catégories B et pour les groupes 1 et 2 de la catégorie C.

Or, ramener l'équité par un alignement sur le plus fort taux d'indemnité servi aujourd'hui, supposerait un budget supplémentaire au minimum égal à 500 000 € de plus en charges de personnel. La situation financière de la commune et son budget ne le permettent pas.

Ainsi, afin de lisser ces écarts inexplicables et inéquitables, et pour ramener un minimum d'équité, dans des conditions budgétaires supportables pour la commune, il est proposé de plafonner le montant de l'IFSE à un niveau médian. C'est pourquoi, pour les catégories B et pour les groupe 1 et 2 de la catégorie C, la borne supérieure est donc déterminée en faisant une moyenne entre la plus forte indemnité annuelle et la plus basse, puis en opérant quand nécessaire à la cohérence de fonctions et de missions, un lissage à la hausse.

S'agissant du groupe 3 de la catégorie C, les écarts constatés étaient moins significatifs. Il est proposé donc pour cette grande majorité du personnel communal, d'aligner la borne supérieure sur la plus haute indemnité service actuellement.

Ces principes permettront de consentir un effort de valorisation pour les agents à hauteur de + 138 000 € sur les charges de personnel au budget 2025.

Monsieur le Maire suggère donc de fixer les groupes et de retenir les montants annuels suivants :

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	BORNE SUPERIEURE DE L'IFSE ANNUEL	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE (plafond Etat)
CAT A	ATTACHES TERRITORIAUX // INGENIEUR		
GROUPE 1	Direction générale des services	30 000 €	46 920 €
GROUPE 2	Directeur/trice de Pôle	18 000 €	32 130 €
GROUPE 3	Chargé(e) de mission	10 000 €	25 500 €
CAT B	REDACTEURS / TECHNICIENS / ANIMATEUR / ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES		
GROUPE 1	Directeur/Directrice	7 501 €	16 720 € 19 600 €
GROUPE 2	Responsable de service / Cellule	5 347 €	16 015 €
GROUPE 3	Tout poste requérant un niveau d'expertise ou une compétence rare / veille juridique		14 650 €
CAT C	ADJOINTS ADMINITRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE / ATSEM / ADJOINT D'ANIMATION / ADJOINT DU PATRIMOINE /		
GROUPE 1	responsables de service	5 575 €	11 340 €
GROUPE 2	Encadrants de proximité – gestion requérant un niveau d'expertise (paye – comptabilité-commande et achat publics - instruction droit des sols – gestion parc automobile et logistique – chargé de communication institutionnelle - état civil et élection - gestion domaine public et patrimoine privé communal, ...)	5 000 €	11 070 €
GROUPE 3	Agent d'exécution	4 800 €	10 800 €

2.3 Modulation individuelle de l'IFSE :

L'IFSE est modulée en fonction de la cotation des postes suivant la formule suivante (règle de 3), au sein d'un même groupe de fonction :

$$\text{IFSE} = \frac{\text{borne supérieure du groupe} \times \text{cotation du poste}}{\text{Cotation la plus haute du groupe}}$$

2.4 Le réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- À minima tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion interne.

2.5 La périodicité de versement :

L'IFSE est versée mensuellement.

III – L'INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - part facultative du RIFSEEP :

Il est à noter qu'une décision du conseil constitutionnel n°2018-727 du 13 juillet 2018 a pour conséquence d'imposer aux collectivités territoriales l'instauration de la part CIA dans leur délibération d'instauration du RIFSEEP.

Au regard du principe constitutionnel de Libre Administration, les collectivités sont, cependant, libres :

→ de fixer les plafonds applicables : sans toutefois pouvoir mettre un plafond de CIA à 0 ou dépassant le plafond global de l'IFSE + CIA octroyées aux agents de l'Etat. Par contre, rien n'interdit de fixer un plafond de CIA relativement bas (proche de 0).

→ de déterminer les critères d'attribution liée à la manière de servir et à l'engagement professionnel.

Le Maire n'est pas tenu d'attribuer une part CIA à l'ensemble des agents bénéficiaires. Seuls les agents méritants pourront y prétendre au regard du compte rendu d'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel, à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle et tient aussi compte, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

3.1 Les critères d'attribution du CIA :

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel, de la valeur professionnelle appréciée lors de l'entretien professionnel ainsi que, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- L'investissement personnel
- La capacité à s'adapter au poste
- L'acceptation de nouvelles missions permanentes ou temporaires
- La contribution au collectif de travail
- Les résultats professionnels obtenus
- Les compétences techniques et professionnelles
- Les qualités relationnelles
- L'aptitude à exercer des fonctions supérieures

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiées sur le compte rendu d'entretien professionnel de l'année N.

3.2 Les montants du CIA :

GROUPE	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	BORNE SUPERIEURE DU CIA ANNUEL	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA – plafond Etat
CAT A	ATTACHES TERRITORIAUX / INGENIEUR /		
GROUPE 1	Direction générale des services	1 500 €	8 280 €
GROUPE 2	Directeur de Pôle	1 000 €	5 670 €
GROUPE 3	Chargé de mission	500 €	4 500 €
CAT B	REDACTEURS / TECHNICIENS / ANIMATEUR / ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES		
GROUPE 1	Directrice Pôle culturel Directrice interventions techniques et projet	500 €	2280 € 2 680 €
GROUPE 2	Responsable de service / Cellule	300 €	2 185 €
GROUPE 3	Tout poste requérant un niveau d'expertise ou une compétence rare / veille juridique		1 995 €
CAT C	ADJOINTS ADMINITRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE / ATSEM / ADJOINT D'ANIMATION / ADJOINT DU PATRIMOINE /		
GROUPE 1	responsables de service	300 €	1 260 €
GROUPE 2	Encadrants de proximité – gestion requérant un niveau d'expertise (paye – comptabilité-commande et achat publics - instruction droit des sols – gestion parc automobile et logistique – chargé de communication institutionnelle - état civil et élection - gestion domaine public et patrimoine privé communal...)	300 €	1 230 €
GROUPE 3	Agent d'exécution	300 €	1 200 €

RMQ : La borne supérieure du CIA sera plafonnée à 100 € pour les agents dont le régime indemnitaire actuel dépasse de plus de 200 € la borne supérieure de l'IFSE fixée pour le groupe de fonction considéré (*ces agents bénéficient du maintien de leur montant de régime indemnitaire actuel conformément à la loi*).

3.3 Les modalités d'attribution du CIA :

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus, et se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

3.4 Les modalités de réexamen :

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans après l'entretien professionnel.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique ni d'attribution systématique.

3.5 La périodicité de versement :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Il sera versé au plus tard à la fin du 1^{er} semestre de l'année N+1 (*l'entretien d'évaluation débute fin année N et s'étale jusqu'à la fin du 1^{er} trimestre de l'année N+1*)

IV – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA :

4.1 Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- ✓ Congé annuel et autorisations exceptionnelles d'absence,
- ✓ Congé de maternité ou paternité, ou congés d'adoption
- ✓ Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) : accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,
- ✓ Formation,

4.2 Maintien partiel du régime indemnitaire :

- ✓ En matière de congé de maladie ordinaire (CMO)
Le régime indemnitaire est proratisé en fonction du nombre de jours d'arrêt de maladie ordinaire.
- ✓ En cas d'hospitalisation et de convalescence consécutive à l'hospitalisation
Le régime indemnitaire de l'agent suit le sort de sa rémunération principale.
- ✓ En matière de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM) le régime indemnitaire est partiellement maintenu dans les mêmes proportions que celles applicables aux agents de l'Etat à savoir 33 % la première année et 60 % la deuxième et la troisième année.

Le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement. Cependant, lorsque le congé de longue maladie ou le congé de grave maladie est transformé en congé de longue durée après avis du conseil médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas donc redemandé à l'agent concerné.

4.3 Durant un temps partiel

Le régime indemnitaire est maintenu au prorata de la quotité de temps partiel en application de la circulaire du 15 février 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique,

4.4 En cas de congé de longue durée (CLD),

Le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de longue maladie (CLM) est transformé en congé de longue durée (CLD) après avis du conseil médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : aucune somme ne sera redemandée à l'agent concerné.

(Cf arrêt du Conseil d'Etat n°448779 du 22 novembre 2021 indique qu'une collectivité territoriale ne peut prévoir, par délibération, un maintien de plein droit du versement de régime indemnitaire aux agents placés en Congé de Longue Durée (CLD)).

4.5 Suspension du régime indemnitaire :

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

V – LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- ✓ l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- ✓ l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- ✓ la prime de service et de rendement (PSR)
- ✓ l'indemnité spécifique de service (ISS)
- ✓ la prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil
- ✓ l'indemnité de responsabilité de régisseur d'avances et de recettes

En application des dispositions actuelles de l'arrêté du 27 août 2015, le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✓ L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- ✓ L'indemnité d'astreinte et d'intervention
- ✓ L'indemnité de permanence
- ✓ La prime de responsabilité (pour les emplois fonctionnels)
- ✓ Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ...

VI – CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

VII – CLAUSE DE SAUVEGARDE

Conformément à l'article L 714-8 du Code Général de la Fonction Publique, les agents qui subissent une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, conservent le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

VIII – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2025.

IX – CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

X – INSTITUTION DU REGIME DES INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Il est institué le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (*I.H.T.S.*) en faveur des agents susceptibles de les percevoir, dès lors que l'emploi occupé implique la réalisation effective d'heures supplémentaires et que le travail supplémentaire réalisé n'a pas fait l'objet d'une compensation sous la forme d'un repos compensateur, décidée expressément par l'autorité territoriale.

Au sein de la collectivité, les grades susceptibles de percevoir des I.H.T.S. sont les suivants : - les grades relevant des échelles C1-C2 et C3 des filières administratives, techniques, animation, culturelles et police municipale.

Ce régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) sera alloué aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

XI- INSTITUTION DE LA PRIME DE RESPONSABILITE POUR LES EMPLOIS FONCTIONNELS DE DIRECTION

Les textes instaurent une indemnité de responsabilité susceptible d'être versée aux agents occupant des emplois fonctionnels de direction que sont notamment le Directeur Général d'une commune de plus de 2 000 habitants.

Le montant de cette prime mensuelle est limité à 15% du traitement brut de l'agent.

Cette prime est cumulable avec le RIFSEEP. Son versement est maintenu en cas d'indisponibilité due à un congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps, un congé de maladie ordinaire, de maternité ou pour invalidité temporaire imputable au service. Lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à l'emploi, en dehors des situations énoncées ci-dessus, cette prime peut être versée à l'agent qui assure le remplacement du bénéficiaire, sous réserve que ce remplaçant occupe le poste de Directeur Général des Services.

Ainsi,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L 712-1 et L 713-1 ; L 714-4 à L 714-6, L 714-8

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application l'article L 714-4 du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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 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 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 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 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 l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe des

Accusé de réception en préfecture
971-219711223-20241220-24-12-69bis-DE
Date de télétransmission : 26/12/2024
Date de réception préfecture : 26/12/2024

dispositions du 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 l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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 l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du 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 la délibération n° PLV 04-12-59 du 31 décembre 2004 portant mise en place du régime indemnitaire à titre expérimental ;

Vu la délibération PLV 13-12-55 du 31 décembre 2013 portant révision du régime indemnitaire et modification des critères d'attribution pour chaque filière ;

Vu la délibération n° PLV 16-06-36 du 7 juin 2016 modifiant la délibération PLV n°13-12-55

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

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

Vu le décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 19 décembre 2024

Le Conseil Municipal, après échanges et débats, et à l'unanimité.

DECIDE :

Article 1 : D'Abroger la délibération PLV n° 04-12-59 du 31 décembre 2004 mettant en place à titre expérimental pour une année le régime indemnitaire, la délibération PLV n° 13-12-55 du 31 décembre 2013 modifiée par la délibération PLV n° 16-06-36 du 7 juin 2016 portant reprise de la délibération n° PLV 16-03-11 portant modification de la délibération n° PLV 13-12-55 du 31 décembre 2013 ;

Article 2 : Pour les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP :

- instaurer l'IFSE et le CIA,
- instituer les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et de suspension énoncés ci-dessus,

Article 3 : D'instaurer le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires(IHTS) et de les allouer aux fonctionnaires, titulaires et stagiaires ainsi qu'aux contractuels de droit public, appartenant aux cadres d'emplois relevant des échelles C1 – C2 et C3 des filières administratives, techniques, culturelles, animation, Police

municipale.

Article 4 : D'octroyer la prime de responsabilité pour les emplois fonctionnels de direction au Directeur Général des Services et en fixer le taux à 15% du traitement brut de l'agent.

Article 5 : D'inscrire les crédits nécessaires au Budget.

Pour Extrait Certifié Conforme
Port-Louis, le 20 décembre 2024



Le Maire,

Jean-Marie HUBERT

Publiée le :

Transmise au Représentant de l'État le :

M. le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Basse-Terre dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État.

