



DÉLIBÉRATION

**Conseil municipal
mardi 28 juin 2022
19h30 - Salle du conseil**

L'an deux mille vingt-deux, le 28 juin, le conseil municipal, légalement convoqué le 22 juin 2022, s'est réuni dans la salle du conseil de la Mairie de Maurepas, sous la présidence de Monsieur Grégory GARESTIER, Maire.

Étaient présents :

Grégory GARESTIER, Myriam DEBUCQUOIS, Laurent BURÇON, Pascale DENIS, François LIET, Véronique ROCHER, Emmanuel DUTAT, Véronique MILLOT, Hélène CLAUZIER, Michel AUROY, Michèle BUIRON, Serge BOUTTIER, Nadia DOMÈGE, Caroline LAMOUREUX, Rémy LEMATTRE, Christophe JOURNÉ, Jean-Michel LIGNIER, Nicolas GENEVOIS, Lucia BERNY, Bérénice RIBOT-LAHDEB, Olivier CLOUX, Aurélien AGESTA, Martine FAYOLLE, Ismaïla WANE, Anne AUZOLES, Elisabeth HARDOUIN

Représenté(e)s :

Eric NAUDIN représenté(e) par Myriam DEBUCQUOIS
Bernard PARMENTIER représenté(e) par Véronique MILLOT
Marie-Christine SIMARD-CURT représenté(e) par Pascale DENIS
Delphine SALVAN représenté(e) par Véronique ROCHER
Pierre DUVAL représenté(e) par François LIET
Yann LAMOTHE représenté(e) par Ismaïla WANE
Edite PIRES représenté(e) par Martine FAYOLLE

Excusé(e)s :

Eric NAUDIN, Bernard PARMENTIER, Marie-Christine SIMARD-CURT, Delphine SALVAN, Pierre DUVAL, Yann LAMOTHE, Edite PIRES

Secrétaire de séance :

Nadia DOMÈGE

21-DCM-2022-059 - Régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - mise à jour n°4

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment l'article L. 2121-29,

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°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État,

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

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'État,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 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'État,

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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'État,

Vu le décret 2020/182 du 27 février 2020 actualisant les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux et notamment la mise en place du RIFSEEP,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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'État,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État 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'État,

Vu l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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'État,

Vu l'arrêté du 15 décembre 2015 modifiant divers arrêtés relatifs au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'État,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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'État,

Vu l'arrêté du 22 décembre 2015 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État 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'État,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

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'État,

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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'État,

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication 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'État,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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'État 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 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique 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'État,

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 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 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social 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 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social 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 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse 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°2022/07 du 15 février 2022 portant sur la mise à jour n°3 du RIFSEEP,

Vu la circulaire NOR RDFF1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonctions publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014,

Vu l'avis favorable du comité technique du 13 juin 2022,

Vu l'avis favorable de la commission ressources et moyens rendu le 20 juin 2022,

Considérant que 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'État est transposable à la fonction publique territoriale,

Considérant qu'il est désormais nécessaire d'intégrer dans le RIFSEEP les cadres d'emploi des psychologues territoriaux, des puéricultrices, des infirmiers en soins généraux, des éducateurs de jeunes enfants et des auxiliaires de puériculture,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

Adopte à l'unanimité

Met à jour à compter du 1^{er} juillet 2022 le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ou RIFSEEP applicable selon les modalités suivantes :

Les cadres d'emplois concernés

Le RIFSEEP entre en vigueur à mesure de la publication des arrêtés ministériels par transposition des différents corps de l'État auxquels les cadres d'emplois territoriaux sont assimilés. Ainsi, tant que les textes ne sont pas publiés, les anciennes délibérations permettant le versement du régime indemnitaire restent en vigueur.

Sont exclus du RIFSEEP les agents relevant de la filière police municipale et les sapeurs-pompiers (pas de corps équivalent à l'État).

Les bénéficiaires

Peuvent en bénéficier les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps partiel et à temps non complet ainsi que les contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent (poste vacant).

Les contractuels recrutés en remplacement d'un agent absent (article 3-1 de la loi n°84-53) pourront en bénéficier dès leur recrutement.

En sont exclus les contractuels sur emplois non permanents recrutés en renfort pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, les contractuels de droit privé (CUI, contrat d'avenir, contrat d'apprentissage) ainsi que les vacataires.

Le CIA n'est versé qu'aux agents justifiant de 6 mois consécutifs d'ancienneté à compter de la date de lancement des entretiens professionnels. Si un agent quitte la collectivité avant le 31 décembre, celui-ci ne bénéficiera pas du CIA.

Les montants

Ces montants maxima (plafond) ne suivent pas automatiquement l'évolution des montants applicables aux fonctionnaires de l'État. Une délibération doit acter des nouveaux montants, après avis du comité technique.

Les plafonds sont minorés pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'État.

Les cumuls

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par la loi.

Le RIFSEEP est cumulable notamment avec les primes suivantes :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité pour service de jour férié,
- l'indemnité horaire pour travail des dimanches et jours fériés,
- la prime d'encadrement éducatif de nuit,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- l'indemnité d'astreinte,
- l'indemnité de permanence,
- l'indemnité d'intervention,
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...),
- la prime d'intéressement à la performance collective des services,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

La détermination des groupes de fonctions

La répartition des emplois au sein des groupes de fonctions est définie en lien avec l'organigramme en vigueur au sein de la collectivité.

Conformément au décret, la catégorie A comprend 4 groupes de fonctions, la catégorie B en comprend 3 et la catégorie C en comprend 2.

GF	EMPLOIS
A1	emplois fonctionnels : direction générale des services, direction générale adjointe, direction de cabinet
A2	direction (directeurs de pôle et support)
A3	responsabilité ou coordination de service (encadrement de service)
A4	chargés de projet ou de mission, autres fonctions (sans encadrement)
B1	responsabilité ou coordination de service (encadrement de service)
B2	gestion, instruction, expertise, pilotage de projet (sans encadrement) ou encadrement d'une équipe (chef d'équipe)
B3	autres fonctions (sans encadrement)
C1	encadrement de service ou d'équipe, gestion de projets, expertise
C2	autres fonctions (sans encadrement)

Néanmoins, certains cadres d'emplois ne disposent pas d'un nombre de groupe de fonctions conforme au décret.

Ainsi, sont mises en place les 2 primes composant le RIFSEEP, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément annuel indemnitaire (CIA).

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ou IFSE

À l'intérieur de chaque groupe de fonctions, l'attribution du montant de la prime est déterminée par application des points selon des critères et un barème défini. Les critères et le barème retenus figurent dans un tableau annexé à la présente délibération.

La valeur du point selon les cadres d'emplois est la suivante :

Groupe fonctions	Cadre d'emplois des attachés, des ingénieurs	Cadre d'emplois des médecins	Cadre d'emplois des rédacteurs, animateurs et éducateurs des activités physiques et sportives, des techniciens	Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Cadre d'emplois des adjoints administratifs, agents de maîtrise, adjoints techniques, agents sociaux, agents spécialisés des écoles maternelles, adjoints d'animation
A1	42,60 €	50,80 €			
A2	37,80 €	45,00 €			
A3	30,00 €	34,70 €			
A4	24,00 €				
B1			19,86 €	19,00 €	
B2			18,20 €	17,00 €	
B3			16,65 €		
C1					12,60 €
C2					12,00 €

Groupe fonctions	Cadre d'emplois des puéricultrices, des infirmiers en soins généraux	Cadre d'emplois des psychologues	Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants	Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs	Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture
A3	22,92 €	24,00 €	15,12 €		
A4	18,00 €		14,56 €	18,00 €	
B3					16,65 €

Lorsque le grade détenu par l'agent relève d'une catégorie différente de celle fixée dans l'organigramme, la valeur point est celle du cadre d'emplois précisé dans l'organigramme (emploi cible). Ainsi, un agent de catégorie C qui occupe un emploi de catégorie B bénéficiera d'un écart grade-fonctions et se verra appliquer la valeur point d'un emploi de catégorie B de la même filière. Le montant à verser ne peut être supérieur aux montants maxima prévus pour le grade effectivement détenu par l'agent.

La cotation du poste est opérée à la mise en place du RIFSEEP au regard de la fiche de poste. Cette cotation est réexaminée à l'occasion de chaque modification de la fiche de poste. L'expérience professionnelle est appréciée chaque année à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse obligatoirement dans les cas suivants :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de grade,

- en l'absence de ces changements, au moins tous les 4 ans, au regard de l'expérience acquise par l'agent.
- Facultativement dans les cas suivants :
- lorsqu'un des critères de cotation du poste n'est pas rempli par l'agent,
- en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre,
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale,
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite des montants maxima définis par la présente délibération. L'IFSE est versée mensuellement.

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupant un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

L'IFSE suit le traitement en cas d'absences pour raison de santé.

Dans la limite des plafonds réglementaires applicables à l'IFSE du grade détenu par l'agent, des majorations peuvent être octroyées dans les cas suivants :

2 cas de **différentiels indemnitaires** :

- Aucun agent ne devant voir son régime indemnitaire diminué du fait de la mise en place du RIFSEEP, conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les agents peuvent, s'ils y ont intérêt conserver à titre individuel sous forme d'un différentiel indemnitaire le bénéfice du régime indemnitaire antérieur plus favorable dès lors qu'il correspond à un montant de primes conformes aux textes antérieurement applicables.
- Dans le cadre de recrutement externe, un différentiel indemnitaire pourra être versé à l'agent recruté lorsque cet élément conditionne sa décision de mutation au sein de la collectivité.

Ces différentiels prennent la forme d'une majoration temporaire de l'IFSE qui sera réajustée à mesure de l'évolution globale de la rémunération des agents concernés : le montant du différentiel indemnitaire diminuera à mesure de toute augmentation de la rémunération globale, garantissant à l'agent de pas subir de pertes nettes par rapport à son niveau de rémunération d'origine. Toutefois, les agents conserveront les bénéfices liés aux évolutions de carrière. Ainsi, une augmentation de la rémunération sera appliquée dans les cas suivants : avancements d'échelon, avancements de grade et promotions internes.

Des **majorations** peuvent être accordées en raison de sujétions particulières, sur demande de l'encadrement pour :

- assurer la suppléance d'un collègue absent (hors absence pour maladie ordinaire) : 75 € brut par mois après 1 mois d'absence ;
- assurer la suppléance du supérieur hiérarchique absent (hors absence pour maladie ordinaire) : 100 € brut par mois après 1 mois d'absence ;
- tutorer ou accompagner un stagiaire, un élève ou un collègue inscrit dans un parcours mobilité ou une nouvelle recrue ou une personne condamnée à une peine de travaux d'intérêt général : 50 € brut par mois ;
- assurer les missions de délégué à la protection des données : 75,83 € brut par mois ;
- assurer les missions de référent laïcité : 75,83 € brut par mois ;

- assurer une supervision du guichet unique le samedi matin : 100 € brut par supervision ;
- célébrer les mariages : indemnité forfaitaire de 100 € brut ;
- dispenser des formations internes dans le cadre du dispositif de formateurs internes occasionnels : 10 € brut par heure de formation ;
- tenir une régie : le montant de la majoration est déterminé par application du tableau ci-dessous, repris de la réglementation prévue par le décret n°97 1259 du 29 décembre 1997 et l'instruction ministérielle du 20 avril 2006.

La majoration régie est versée en début d'année N+1 au regard de l'encaisse totale sur l'année N (sauf régisseur de recettes) et du début /fin de fonctions sur l'année N selon le barème suivant :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220		Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000		De 2 441 à 3 000	300	100
De 3 001 à 4 600			460	120
De 4 601 à 7 600			760	140
De 7 601 à 12 200			1 220	160
De 12 201 à 18 000			1 800	200
De 18 001 à 38 000			3 800	320
De 38 001 à 53 000			4 600	410
De 53 001 à 76 000			5 300	550
De 76 001 à 150 000			6 100	640
De 150 001 à 300 000			6 900	690
De 300 001 à 760 000			7 600	820
De 760 001 à 1 500 000			8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000			1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche 1 500 000

Le complément indemnitaire annuel :

Les critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur :

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

Le CIA est facultatif et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Il est versé annuellement en une fraction au terme des arbitrages rendus dans le cadre des entretiens professionnels (1^{er} semestre de l'année N+1).

Le montant du CIA est au maximum de :

- 600 € pour un agent de catégorie C ;
- 1 200 € pour un agent de catégorie B ;
- 1 800 € pour un agent de catégorie A.

Son versement peut être demandé par l'évaluateur si 4 conditions cumulatives sont remplies :

- nombre de jours d'absence inférieur à 20 jours dans l'année ;
- pas de sanction disciplinaire ou de rappel aux obligations dans l'année ;
- réalisation de toutes les missions et tâches de la fiche de poste ;
- les objectifs ont été atteints en grande partie.

Les critères de valorisation à considérer sont les suivants :

Valorisation individuelle : réalisation exceptionnelle

- Implication dans les projets/l'activité du service :
 - ✓ polyvalence sur des missions au-delà de sa fiche de poste
 - ✓ suppléance en cas d'absence de collègues
 - ✓ partage des savoirs avec les collègues
- Capacité à s'adapter aux exigences du poste :
 - ✓ évolution des outils de travail
 - ✓ évolution de l'organisation de travail
 - ✓ évolution de la réglementation / de l'environnement de travail

Valorisation collective : investissement individuel autour d'un projet porté par le service (innovation, rationalisation).

Autorise monsieur le maire ou son représentant à procéder à toutes formalités nécessaires pour la mise en œuvre du RIFSEEP, notamment à fixer par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.

Précise que les crédits relatifs audit régime indemnitaire seront inscrits annuellement au budget prévisionnel.

Grégory GARESTIER
Maire



Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.

Sauf mention contraire exigée par la loi, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Versailles dans un délai de deux mois à compter :

- de sa date de publication (pour les délibérations à caractère non individuel)
- ou de sa date de notification à l'intéressé (pour les délibérations à caractère individuel)

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Ce recours suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir à compter de la réponse expresse de l'autorité territoriale, ou en cas de silence de celle-ci, deux mois après l'introduction du recours gracieux.