



VILLE D'UGINE (SAVOIE)
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
CONSEIL MUNICIPAL DU LUNDI 16 DÉCEMBRE 2024

<p>Nombre de conseillers municipaux : En exercice : 29 Présents : 22 Votants : 28</p> <p>Date de la convocation : Le 10 décembre 2024</p> <p>Publication site internet : Le 24 décembre 2024</p>	<p>Président de séance : M. Franck LOMBARD</p> <p>Secrétaire de séance : Mme Françoise VIGUET-CARRIN</p> <p>Etaient présents : M. Franck LOMBARD, Mme Françoise VIGUET-CARRIN, M. Michel CHEVALLIER, Mme Nathalie MONVIGNIER-MONNET, M. Umberto DIMASTROMATTEO, Mme Vanessa PUT DE GIULI, M. Jamel BOUCHEHAM, M. Mustapha HADDOU, Mme Sophie BIBAL, M. Simon OUVRIER-BUFFET, M. Gérard RUFFIER-MONET, Mme Marie-Thérèse BERGERET, M. Nathan EXCOFFIER, M. Michel VARRONI, Mme Stéphanie LUSSIANA (arrivée à 19h03), M. Joseph SCATIGNO, Mme Virginie NAIRE, M. Franck SOUQUET-GRUMEY, M. Christian PERRIER, M. Eric FUSS, M. Benjamin BONNIOT--BOUCHET et M. Gérard ROHI.</p> <p>Etaient représentés : Mme Annabelle MOREL ayant donné pouvoir à Mme Virginie NAIRE, Mme Agnès CHEVALIER-GACHET ayant donné pouvoir à Mme Sophie BIBAL, M. Jean-Pierre PLAISANCE ayant donné pouvoir à M. Joseph SCATIGNO, Mme Jamila ADEM-EL ATTAOUI ayant donné pouvoir à Mme Nathalie MONVIGNIER-MONNET, Madame Catherine CLAVEL ayant donné pouvoir à M. Franck LOMBARD, Mme Pauline BRESSE ayant donné pouvoir à Mme Stéphanie LUSSIANA.</p> <p>Absente : Mme Caroline BRULEY</p>
---	---

Délibération n°11
Rapporteur : M. Michel CHEVALLIER

Objet : Mise à jour du RIFSEEP - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT),

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L. 115-2, L. 313-2, L. 313-3, L. 712-1, L. 712-2, L. 712-8 à L. 712-11, L. 713-1, L. 714-1, L. 714-4 à L. 714-8,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

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

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°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

Vu la circulaire NOR : R DFF1427139C 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 26 décembre 2016 pris pour 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 du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération du 7 novembre 2022 portant mise à jour du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2023,

Vu la délibération du 6 novembre 2023 portant sur l'évolution des groupes fonctionnels, sur l'intégration de la prime annuelle dans l'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise et les conditions de versement du Complément Indemnitaire Annuel,

Vu la parution récente du décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) de la Ville d'Ugine en date du 27 novembre 2024,

Il est nécessaire de distinguer le régime indemnitaire selon les filières d'appartenance des agents.

Aussi, la présente délibération vient se substituer à l'ensemble des précédentes délibérations définissant les règles du régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville d'Ugine qui ne dépendent pas de la filière Police.

Considérant ce qui suit :

Le 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, pour différents cadres d'emplois.

Pour rappel, il se compose :

- D'une part fixe : Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- D'une part variable : Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Son attribution individuelle est facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

En 2022, la collectivité avait engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- l'objectif premier du RIFSEEP consiste à valoriser principalement l'exercice des missions par le passage d'une logique de grades à une logique de fonction et de manière de service,
- l'adapter à l'organisation actuelle de la collectivité,
- faciliter les mobilités avec la communauté d'agglomération Arlysère,

- permettre une meilleure valorisation des compétences et des fonctions des agents en poste,
- assurer une meilleure attractivité de la collectivité lors des recrutements,
- améliorer le pouvoir d'achat des agents.

Au cours de l'année 2023, la Ville d'Ugine a procédé à des évolutions dans les conditions d'attribution du RIFSEEP notamment :

- en modifiant les groupes fonctionnels,
- en intégrant la prime annuelle dans l'IFSE,
- en complétant les conditions de versement du CIA.

De plus, suite à la parution du décret n°2024-614, il convient de distinguer le versement du régime indemnitaire selon que les agents dépendent de la filière Police ou non.

La présente délibération concerne seulement les agents appartenant aux cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du RIFSEEP.

Il est donc proposé à l'assemblée de modifier le RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2025 selon le dispositif suivant.

Article 1 : Bénéficiaires

Le RIFSEEP est versé aux agents appartenant aux cadres d'emplois éligibles et ayant la qualité de :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Agents contractuels de droit public sur emploi permanent,
- Agents contractuels de droit public sur emploi non permanent d'une durée supérieure à trois mois consécutifs ou à partir du jour où ils justifient de trois mois (90 jours) de contrats dans la collectivité.

Par ailleurs, il ne sera pas versé :

- Aux agents de droit privé tels que les apprentis, les services civiques et les personnes recrutées dans le cadre de contrats aidés (ex : contrats PEC (Parcours Emploi Compétences)),
- Aux agents contractuels de droit public sur emploi non permanent d'une durée inférieure à trois mois consécutifs ou qui ne justifient pas de trois mois (90 jours) de contrats dans la collectivité (ex : animateurs Salon du Jouet, emplois d'été, chantiers jeune, ...),
- Aux stagiaires écoles.

Article 2 : Montants de références

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Il est proposé que les montants du régime indemnitaire accordé aux agents soient fixés dans les limites de ceux applicables à l'Etat.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

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

Article 3 : Critères de modulation

A. La part fonctionnelle – L'IFSE

La part fonctionnelle varie selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessous.

Ce montant peut faire 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,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Les modalités de modulation de l'IFSE selon l'expérience professionnelle démontrée par les agents s'appuieront sur la mesure de l'écart entre les compétences détenues par l'agent et le niveau requis par le poste.

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

→ Modalités de retenue ou de suppression de la part fixe de l'IFSE pour absence

En application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, plusieurs modalités s'appliquent :

- En cas de congé de maladie ordinaire, y compris Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS), la part fixe de l'IFSE suivra le sort du traitement.
- En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé longue durée (CLD) ou de congé grave maladie (CGM), le versement de l'IFSE est suspendu (Jurisprudence de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 9 avril 2021 n°20PA01766).
- En application de l'article L.714-6 du Code général de la fonction publique, la part fixe de l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.
- Pendant les congés annuels, le montant sera maintenu intégralement.

- Durant les périodes de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir – Le CIA

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime qui pourra varier en fonction des critères définis ci-dessous.

Ce montant sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté au sein de la présente délibération.

→ Critères de modulation liés à la position administrative et statutaire

- Agent travaillant à temps non complet ou à temps partiel

Le montant maxi est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail réalisé.

Pour exemple, un agent à temps partiel à 80% est rémunéré sur la base de 6/7^{ème} (85.71%) ; le montant de base du CIA est néanmoins versé sur la base de 80% et non pas 6/7^{ème}.

Les heures complémentaires et supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul.

- Arrivée d'un agent en cours d'année

Pour bénéficier du CIA, l'agent doit être présent au 1^{er} décembre et doit être employé depuis au moins quatre mois consécutifs à cette date.

Pour tout agent recruté en cours d'année, le montant de base est déduit de 50%.

Aucun effet rétroactif ne sera appliqué l'année suivante.

- Départ en retraite d'un agent

Le montant maxi est proratisé en fonction du nombre de mois travaillés sur la période de référence. Les jours pris dans le cadre du Compte Epargne Temps ne seront pas comptabilisés en période travaillée.

- Départ d'un agent dans le cadre d'une disponibilité, d'une démission ou d'une mutation

L'agent ne bénéficie pas du CIA au titre de l'année de son départ.

- Agent en congé parental

Le montant du CIA sera proratisé selon le nombre de mois de présence sur la période de référence, que ce soit au cours de l'année du début du congé, qu'au cours de l'année de reprise.

- Réintégration après une disponibilité

Le versement du CIA est prévu si l'agent est présent au 1^{er} décembre et qu'il a repris son activité avant le 1^{er} janvier de l'année en cours.

Aucun effet rétroactif ne sera appliqué l'année suivante.

- Impacts liés aux absences

Un décompte est pris en compte pour les absences suivantes :

- Congé pour maladie ordinaire,
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service - CITIS (soit les accidents de travail et la maladie Professionnelle),
- Congé Longue Maladie (CLM), congé Longue Durée (CLD) et congé Grave Maladie (CGM),
- Congé de paternité, de maternité et congé d'adoption et autres congés liés,
- Absence de service fait (Grève, absence non justifiée),
- Autorisations Spéciales d'Absence (ASA).

La période de référence est fixée du 1^{er} décembre de l'année N-1 au 30/11 de l'année N.

Si le total du nombre de jours d'absences est inférieur ou égal à 30 jours sur cette période, aucune modulation n'intervient sur le montant maxi du CIA.

Par ailleurs, si ce total s'avère supérieur, une proratisation du montant maxi sera effectuée après déduction de 30 jours de carence.

Pour exemple :

Un agent, positionné sur le groupe fonctionnel GF8-2, et travaillant sur une base de 24.50 heures (70%), a bénéficié de trois jours pour garde d'enfants et a été absent dans le cadre d'un congé pour maladie ordinaire sur une durée de 45 jours.

L'agent a donc été absent sur un total de 48 jours. Seuls 18 jours (48-30) sont comptabilisés pour le calcul.

Le montant maximum du groupe fonctionnel est fixé à 600 € pour un agent à temps complet soit 420 € pour un agent travaillant 24.50 heures par semaine.

*La déduction s'élève donc à : 21 € => 420€ X 18 jrs d'absence / 360 jours **

Le montant de base de l'agent est donc de 399 €. A ce nouveau montant, sera appliqué le taux lié à l'appréciation de l'agent suite à l'entretien professionnel.

** une année = 30 jours x 12 mois = 360 jours*

Les ASA concernant la présence des agents aux instances paritaires, au jury de concours ou aux absences dans le cadre de l'engagement en qualité de sapeur-pompier, ne seront pas prises en compte.

Les absences pour congé formation ne sont également pas prises en compte.

➔ Critères de modulation liés à l'appréciation

Sur la base des éléments pris en compte au vu de la situation administrative et statutaire de l'agent au sein de la collectivité, un montant de prime va lui être attribué individuellement.

Ce montant est déterminé, dans un second temps, à partir des résultats de l'entretien professionnel dont l'appréciation porte notamment sur les critères suivants :

- Compétences techniques et acquis de l'expérience professionnelle,
- Manière de servir et qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement et d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- Atteinte des objectifs et résultats professionnels.

Chacun de ces critères est évalué sur les taux suivants : 0, 25, 50, 75 et 100%.

La moyenne des quatre taux permet ensuite de calculer le montant du CIA qui fait l'objet d'un versement annuel, prévu sur le salaire du mois de décembre pour la période de décembre de l'année N-1 à novembre de l'année N.

Il est facultatif, individuel et non reconductible d'une année sur l'autre.

Article 4 : Détermination des groupes de fonctions de la collectivité

Les groupes et montants sont définis dans l'annexe de la présente délibération.

La référence aux catégories correspond à celle du poste occupé et non pas au grade détenu.

Les montants appliqués individuellement respectent les montants plafonds fixés par arrêtés ministériels pour chaque cadre d'emploi.

Article 5 : Les cumuls

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Article 6 : Majorations complémentaires de l'IFSE

Les sujétions particulières suivantes font, en outre, l'objet d'une valorisation complémentaire au sein de l'IFSE :

1. Indemnité de responsabilité des régisseurs :

RÉGISSEUR D'AVANCES Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	RÉGISSEUR DE RECETTES Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	MONTANT ANNUEL de l'indemnité
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160

De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Ce montant est versé annuellement, à terme échu après service fait et habituellement en janvier ou février de l'année N+1.

Il est fixé dans l'arrêté de nomination du régisseur titulaire et du mandataire suppléant.

2. Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants :

Les taux de base sont fixés par arrêté ministériel :

- 1^{ère} catégorie : 1,03 euro (travaux présentant des risques d'accident corporel ou de lésion organique)
- 2^{ème} catégorie : 0,31 euro (travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination)
- 3^{ème} catégorie : 0,15 euro (travaux incommodes ou salissants)

Le montant de l'indemnité est calculé par référence à un taux de base affecté d'un coefficient de pondération variant selon la nature des travaux et leur classification. Le montant est fixé pour une ½ journée de travail effectif.

Ci-dessous la liste des travaux indemnisés pour le personnel du centre technique municipal :

Travaux de 1^{ère} catégorie classifié à 1/2 taux soit 0.52 euros la demi-journée :

- Travaux d'élagage d'arbre effectués à une hauteur supérieur à six mètres
- Utilisation de débroussailleuses, de faucardeuses ou de tronçonneuses
- Travaux de débroussaillage effectués manuellement sur grands talus à forte pente (supérieur à 45%)
- Emploi de produits toxiques
- Travaux sur scies à ruban, toupies raboteuses et dégauchisseuses
- Peinture ou vernissage au pistolet
- Travaux sur toitures et marquises
- Travaux effectués en toiture, en façade d'immeuble ou sur des poteaux et des pylônes, à une hauteur supérieure à 6 mètres
- Soudure à l'arc ou au gaz
- Travaux de meulage (à la main ou sur machine)
- Travaux de menuiserie à la toupie sans guide
- Travaux de plomberie

Travaux de 1^{ère} catégorie classifié à 1 taux soit 1.06 euros la demi-journée :

- Taille des arbres au-dessus de 8 mètres
- Travaux sur nacelle
- Travaux de manutention avec engins élévateurs
- Utilisation de ponts roulants
- Travaux sous tension électrique

Travaux de 1^{ère} catégorie classifié à 1 taux 3/4 soit 1.80 euros la demi-journée :

- Travaux exécutés en environnement bruyant (niveau supérieur ou égal à 85dB)
- Utilisation d'un outil pneumatique (travaux de sablage, perforateur, marteau-piqueur, perceuse ébardeuse, brise-béton, dame vibrante)

Travaux de 1^{ère} catégorie classifié à 2 taux soit 2.06 euros la demi-journée :

- Goudronnage des voies avec liants hydrocarbonés et opérations employant du bitume pour l'entretien des chaussées
- Travaux de signalisation horizontale sur des voies ouvertes à la circulation
- Enlèvement d'ordures le long des voies
- Utilisation de carotteuses de chaussées ou de sondeuses-carotteuses de sols

Travaux de 3^{ème} catégorie classifié à 1/2 taux soit 0.08 euros la demi-journée :

- Travaux de graissage et de réparation de moteurs de véhicules

Ces indemnités sont versées le mois suivant sur présentation d'un état mensuel validé par la hiérarchie et l'autorité territoriale.

3. Autres sujétions :

Sujétions	Conditions	Indemnisation
Valorisation des agents qui assument les missions de leur collègue absent et non remplacé ou d'un poste vacant en attente de recrutement	Durée minimum d'un mois consécutif.	Pour catégorie B et C : 150 € brut mensuel maximum
Fonction de référent périscolaire sur l'année scolaire	Versement sur l'année scolaire soit de septembre à début juillet.	90 € brut par mois
Fonction assistant de prévention		Versement montant annuel maximum de 250 €.
Fonction de maître d'apprentissage par un agent contractuel	Durant la période du contrat d'apprentissage	Versement à hauteur du montant de la NBI qui serait versé à un fonctionnaire
Encadrement ponctuel : - Tuteur contrats aidés - Tuteur service civique - Encadrement des chantiers jeune - Encadrement des stagiaires pour une durée supérieure à deux mois	Durant la période de prise de fonction et pour les agents <u>qui n'ont pas de fonction d'encadrement / management</u>	30 € brut par semaine concernée

Prime forfait de nuit	Cf. article 6.4 du protocole d'accord sur l'organisation du temps de travail - délibéré le 13.12.2021. Tranche horaire de 0h à 8h pour le personnel du pôle Services à la population	65 € brut par nuit
-----------------------	---	--------------------

L'autorité territoriale se réserve également le droit de verser un montant complémentaire à un agent qui assure un remplacement ou renfort temporaire dans la limite des montants définis par la réglementation par cadre d'emplois.

Article 7 : Intégration de la prime annuelle dans l'IFSE

→ Les bénéficiaires

Les concernés sont les agents relevant des cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP, justifiant, au moment du premier versement, de trois mois consécutifs d'activité, quel que soit le poste occupé et le groupe fonctionnel rattaché.

→ Les modalités de versement

Le montant brut annuel de l'IFSE au titre de la prime annuelle est fixé à 1 750 euros.

Ce montant est versé de moitié en mai et de moitié en novembre et suit l'évolution de la valeur du point d'indice de la Fonction Publique Territoriale :

- Acompte au mois de mai pour la période du 1er décembre de l'année N-1 au 31 mai de l'année N sauf pour les agents payés avec un mois de décalage pour lesquels la période est en fonction des heures effectuées du 1er novembre de l'année N-1 au 30 avril de l'année N,
- Solde au mois de novembre pour la période du 1er juin de l'année N-1 au 30 novembre de l'année N sauf pour les agents payés avec un mois de décalage pour lesquels la période est en fonction des heures effectuées du 1er mai de l'année N au 31 octobre de l'année N.

La prime annuelle est versée dans le respect de l'enveloppe des primes et indemnités relevant de leur cadre d'emploi.

En application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, plusieurs modalités s'appliquent :

- En cas de congé de maladie ordinaire, y compris Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS), la part fixe de l'IFSE suivra le sort du traitement.
- En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé longue durée (CLD) ou de congé grave maladie (CGM), le versement de l'IFSE est suspendu (Jurisprudence de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 9 avril 2021 n°20PA01766).
- En application de l'article L.714-6 du Code général de la fonction publique, la part fixe de l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de

l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

- Pendant les congés annuels et les jours RTT, le montant sera maintenu intégralement.
- Durant les périodes de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service.

Article 8 : Crédits budgétaires

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

Article 9 : Abrogation des délibérations antérieures

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités sont abrogées pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération.

La commission municipale a examiné le dossier.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Approuve la mise à jour du régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville d'Ugine telle que présentée ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2025 ;**
- **Abroge les dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération ;**
- **Approuve l'instauration de sujétions complémentaires dans le cadre du RIFSEEP ;**
- **Approuve le maintien du versement de la prime annuelle dans le cadre de l'IFSE et selon les dispositions définies ci-dessus ;**
- **Autorise M. Franck LOMBARD, Maire d'Ugine, ou son représentant, à signer toutes les pièces afférentes à l'exécution de la présente délibération.**

Pour copie certifiée conforme et exécutoire
Pour le Maire,
Michel Chevallier,
Adjoint au Maire

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

073-217303031-20241216-20241216_DE11-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 23/12/2024

Publication : 24/12/2024

Pour l'autorité compétente par délégation

