

DEPARTEMENT
DE LA SEINE SAINT DENIS

ARRONDISSEMENT
DE BOBIGNY

REPUBLIQUE FRANCAISE
Liberté - Egalité - Fraternité

COMMUNE DES LILAS

EXTRAIT DU REGISTRE DES

DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance ordinaire du 14 décembre 2022

Le nombre de Conseillers
Municipaux en exercice
est de 35

L'an deux mille vingt-deux, le quatorze décembre à dix-neuf heures.

Le Conseil municipal de la Commune des Lilas, légalement convoqué le huit décembre deux mille vingt-deux, s'est assemblé en salle des Mariages et du Conseil sous la présidence de Lionel BENHAROUS, Maire.

OBJET

DELIBERATION
CADRE RELATIVE
AU REGIME
INDEMNITAIRE
VERSE AUX AGENTS
MUNICIPAUX ET
MODIFIANT LE
RIFSEEP, REGIME
INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE
DES FONCTIONS,
DES SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE
L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL

PRESENTS :

Lionel BENHAROUS, Sander CISINSKI, Madeline DA SILVA, Christophe PAQUIS, Daniel GUIRAUD, Moussou NIANG, Lionel PRIMAULT, Guillaume LAFEUILLE, Valérie LEBAS, Christian LAGRANGE, Arnold BAC, Liliane GAUDUBOIS, Patrick BILLOUET, Patrick CARROUER, Lucie FERRANDON, Lisa YAHIAOUI, Gaëlle GIFFARD, Martin DOUXAMI, Delphine PUIPIER, Simon BERNSTEIN, Nancy AGUILERA TORRES, Frédérique SARRE, Hélène BERTOUMIEUX.

formant la majorité des Membres en exercice.

ABSENTS EXCUSES ET REPRESENTES :

Nathalie BETEMPS par Liliane GAUDUBOIS, Malika DJERBOUA par Patrick BILLOUET, Richard LE PONTOIS par Guillaume LAFEUILLE, Sonia ANGEL par Richard LE PONTOIS, Johanna BERREBI par Christian LAGRANGE, Alice CANABATE par Lionel PRIMAULT, Mathias GOLDBERG par Valérie LEBAS, Vincent DURAND par Frédérique SARRE.

ABSENTS : Jimmy VIVANTE, Bruno ZILBERG, Bénédicte BARBET, Brigitte BERCERON

SECRETAIRE : Martin DOUXAMI

CONSEIL MUNICIPAL DU 14 DECEMBRE 2022

OBJET : DELIBERATION CADRE RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE VERSE AUX AGENTS MUNICIPAUX ET MODIFIANT LE RIFSEEP, REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

LE CONSEIL,

Sur proposition du Maire,

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L.714-4 et suivants,

VU 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 le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

VU le décret n°93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré,

VU le décret n°97-702 du 31 mai 1997 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 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,

VU le 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,

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° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,

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'arrêté ministériel du 27 février 1962, relatif à l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection,

VU l'arrêté du 15 janvier 1993 fixant les taux de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée en faveur des personnels enseignants du second degré, tel que modifié par l'arrêté du 20 août 2021,

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 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 les différents arrêtés ministériels fixant les plafonds de RIFSEEP applicables pour les corps d'équivalence de la Fonction publique d'Etat pour chacun des cadres d'emplois pour lesquels des postes existent au tableau des effectifs communaux,

VU la délibération relative à l'attribution d'une Prime de fin d'année au personnel communal en date du 4 octobre 1993,

VU la délibération cadre n°D150-17 relative au régime indemnitaire instaurant le RIFSEEP en date du 25 octobre 2017,

CONSIDERANT CE QUI SUIT :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel doit obligatoirement être composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. A ce titre, il convient de définir les modalités d'attribution du CIA.

Il y a lieu d'abroger la délibération du 4 octobre 1993 instituant une prime de fin d'année pour le personnel communal. Toutefois, la municipalité souhaite garantir, autant que les textes le lui permettent, le montant des rémunérations des agents municipaux. A ce titre elle souhaite revaloriser le montant de l'IFSE des agents municipaux éligibles au RIFSEEP dans des proportions équivalentes au montant de la prime annuelle supprimée.

Par ailleurs, la municipalité souhaite revaloriser le montant plancher des groupes de fonctions institués en 2017

VU le tableau des effectifs,

VU le budget communal,

VU l'avis du Comité Technique en date du 6 décembre 2022,

VU l'avis de la commission compétente,

VU le rapport du représentant légal,

APRES EN AVOIR DELIBERE

ARTICLE 1 : La délibération cadre n°D150/17 relative au régime indemnitaire et à la mise en place du régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel (RIFSEEP) en date du 25 octobre 2017 et la délibération du 4 octobre 1993 relative à l'attribution d'une Prime de fin d'année au personnel communal sont abrogées.

ARTICLE 2 : Les bénéficiaires du régime indemnitaire (RIFSEEP et autres) institués par la présente délibération sont définis dans les conditions suivantes.

Peuvent bénéficier du RIFSEEP et des autres régimes indemnitaires institués par la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, non complet ou à temps partiel en position d'activité
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, non complet ou partiel recrutés au titre des articles L. 323-23° ; L. 332-8 2° ; L. 332-8 5° ; L. 332.-13 ; L. 332-14 ; L. 333-1 et L. 352-4.

Les agents de contrats de droit privé et les apprentis ne peuvent donc y prétendre.

De même sont exclus du versement de tout régime indemnitaire les contractuels recrutés hors cadre d'emplois au titre de l'article L. 332-8 1°.

Bénéficient du RIFSEEP les cadres d'emplois énumérés ci-après dans le respect pour chacun d'entre eux des maxima réglementaires définis pour les agents de la fonction publique de l'Etat :

- Attachés territoriaux

- Rédacteurs territoriaux
- Adjointes administratifs territoriaux
- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjointes techniques territoriaux
- Conseillers socio-éducatifs territoriaux
- Assistants socio-éducatifs territoriaux
- Educateurs territoriaux de jeunes enfants
- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Agents sociaux territoriaux
- Médecins territoriaux
- Cadres de santé paramédicaux
- Psychologues territoriaux
- Puéricultrices territoriales
- Infirmiers territoriaux en soins généraux
- Auxiliaires de puériculture territoriaux
- Auxiliaires de soins territoriaux
- animateurs territoriaux
- Adjointes d'animation territoriaux
- Educateur des APS
- Opérateur des APS
- Assistants de conservation territoriaux du patrimoine
- Adjointes territoriaux du patrimoine

Bénéficient des autres primes et indemnités spécifiques à leur cadre d'emplois, les agents exclus du RIFSEEP soit les cadres d'emplois :

- De la filière police municipale
- De la filière culturelle, spécialité enseignement artistique.

ARTICLE 3 : Evolution du régime indemnitaire de la collectivité.

Pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles définis à l'article 1, le RIFSEEP est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale. Cette indemnité repose sur la formalisation précise de critères professionnels et de l'expérience professionnelle de l'agent
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

ARTICLE 4 : Indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)

Principes

L'Indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) est établie en fonction :

1. De la cotation globale de tous les emplois de la Ville telle que définie dans le cadre d'un processus de concertation et prenant en compte les critères suivants (part fonction) :
 - ✓ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
 - ✓ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - ✓ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - ✓ Autonomie, responsabilité, technicité et complexité du poste

2. D'éventuelles sujétions spécifiques définies par la collectivité (part sujétions et part régie) ;
3. Et du grade et de l'échelon occupé par l'agent (part carrière).

Part fonction et cotation des emplois

Le montant plancher attribué au titre de la fonction occupée est défini comme suit :

Cotation Groupes		Montant mensuel plancher de la part fonction
G1	Direction Générale	1030 €
G2	Directeurs	930 €
G3	Chefs de service technicité, Directeurs adjoints, Responsables de pôle	690 €
G4	Responsables de service, Chargés de mission stratégique	640 €
G5	Assistants sociaux, Chefs d'équipe-coordonnateurs, Conseillers – experts, Directeurs-adjoints structure petite enfance, Educateurs spécialisés, Infirmiers, Ingénieurs, Juristes marchés, Psychologues, Responsables techniques	430 €
G6	Auxiliaires de puériculture, Chefs d'équipes, Educateurs sportifs, Référents spécialisés, Responsables adjoints, Techniciens informatique	390 €
G7	Agents petite enfance, Agents techniques, animateurs, Assistants de direction, Assistants médicaux, ASVP, Auxiliaires de vie, Gestionnaires administratifs, Intendants, Intervenants – animateurs	250 €
G8	Agents administratifs, Agents d'accueil-instructeurs, Agents polyvalents, animateurs, Chauffeurs, Gardiens polyvalents, Opérateurs techniques	215 €
G9	Agents d'accueil, Agents de manutention, Agents d'entretien, Gardiens, Soutiens administratifs	180 €

Le montant individuel attribué au titre de la fonction occupée ne peut être inférieur au montant plancher du groupe de fonction mais peut exceptionnellement être supérieur à ce montant plancher pour tenir compte de l'expérience professionnelle de l'agent et/ou des difficultés de recrutement constatées.

Part sujétions et part régie

L'IFSE pourra également tenir compte de sujétions permettant de reconnaître des contraintes particulières liées à certaines situations ou conditions de travail.

Les sujétions ouvrant droit à majoration de l'IFSE sont :

Sujétions	Définitions
Travail en extérieur	Activité principale en plein air
Travail du dimanche et jours fériés	Travail régulier le dimanche
Horaires alternés	Sur planning, incluant des changements d'horaires une semaine sur deux
Manipulation de fonds	Manipulation de fonds sans indemnité
Compensation NBI	Non titulaire exerçant des missions ouvrant droit à NBI
Veille technique et itinérance	Maintenance des équipements techniques et déplacements multiples
Sujétion technique spécifique	Agents techniques spécialisés intervenant sur la maintenance des équipements communaux et l'entretien des espaces publics.
Sujétion de projet éducatif périscolaire spécifique	Conception, proposition et mise en œuvre de projets d'animations et de loisirs concourant aux projets pédagogiques des centres de loisirs périscolaires
Opérations d'exhumation	Réalisation d'opérations d'exhumation

Le montant d'une sujétion est de 18,50 € par mois.

Elles ne sont attribuables qu'aux groupes de cotation G6, G7, G8, G9.

Elles sont limitées à deux sujétions maximum par agent.e.

Par ailleurs, l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes préexistante n'étant pas compatible avec le RIFSEEP, il est ajouté, pour les personnes occupant ces missions, une part d'IFSE régie calculée selon les modalités suivantes, transposant les conditions de l'ancienne indemnité allouée :

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 de recettes effectuées mensuellement	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
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	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410

De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Part carrière

Au montant de la part fonction et des éventuelles sujétions s'ajoutera une part liée à la carrière dont le montant sera calculé pour chaque agent comme suit :

Traitement indiciaire mensuel + Indemnité de résidence + Nouvelle bonification indiciaire (si l'agent la perçoit) détenus au 1^{er} janvier de l'année

12

Attribution individuelle de l'IFSE

Le montant d'IFSE attribué individuellement à chaque agent est décidé par l'autorité territoriale et correspond au total :

- du montant de la part fonction qui ne peut être inférieur aux montants planchers ci-dessus présentés ;
- des montants éventuels de la part sujétions et de la part régie ;
- et du montant de la part carrière.

L'IFSE attribué individuellement ne peut excéder le montant plafond défini pour chaque cadre d'emploi et chaque groupe de fonctions en annexe à la présente délibération en application des plafonds réglementaires prévus pour les corps d'équivalence de la Fonction publique d'Etat.

Le versement de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Périodicité et modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement comme la somme des différentes parts qui la compose, chaque part étant versée chaque mois à l'exception de la part régie qui sera versée en une fois en décembre et de la part carrière qui sera versée en deux fois en mai et en novembre venant ainsi majorer le montant global versé les autres mois.

Son montant sera proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel ou temps non complet.

Les conditions de réexamen

Le montant annuel de l'IFSE versée aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de traitement indiciaire ;

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- en cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion ou lors la réussite à un concours ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et d'évolution de la situation statutaire pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Dans ce cadre, l'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants : ancienneté dans le poste occupé et dans le domaine occupé, qualité du parcours professionnel, formation, capacité de transmission des savoirs, rareté sur le marché de l'emploi.

Lors du réexamen, l'autorité territoriale n'est pas tenue de revaloriser l'IFSE.

ARTICLE 5 : Complément indemnitaire annuel (CIA)

Principe, critère et montant du CIA

La mise en place du CIA au sein de la collectivité permet la reconnaissance de réalisations individuelles précises, évaluables et objectives, formalisées dans le compte rendu d'entretien professionnel et démontrant un engagement professionnel exceptionnel et limité dans le temps justifiant le versement d'une prime ponctuelle.

Au vu de ce critère pourront notamment donner lieu à attribution d'un CIA les réalisations suivantes :

Obtention d'un concours de la fonction publique territoriale ou d'un examen professionnel permettant d'exercer ses missions dans la collectivité.
Accompagnement d'une personne engagée dans un parcours d'insertion, de réinsertion professionnelle de longue durée (supérieure à trois mois) (reclassement, contrat aidé, stagiaires gratifiés...) supposant d'être désigné comme tuteur et ne donnant pas lieu au versement d'une NBI.
Accompagnement d'un ou plusieurs travailleurs d'intérêt général.
Mise en place d'action concrète de formation/sensibilisation auprès d'agents de la collectivité sur des thématiques permettant l'approfondissement d'un sujet en lien avec les missions exercées.
Implication sur une année sur des missions complémentaires à celles du poste occupé définies préalablement (Assistant.e de prévention, Référent.e égalité ...).
Initiatives innovantes mises en place de façon opérationnelle améliorant l'efficacité de l'action publique et/ou facilitant la réalisation du travail au quotidien des agents et ayant permis un gain financier pour la collectivité.
Mobilisation lors de trois événements particuliers exposant l'agent à des sujétions inhabituelles et nouvelles.
Développement d'un projet faisant suite à une lettre de mission du Maire ou de la Direction générale des services (pour les groupes de RI 1 à 4)
Intérim d'un supérieur hiérarchique dès lors que cet intérim a duré plus d'un mois et a été validé par la Direction générale.

Conditions d'attribution et montant du CIA

Le CIA est versé annuellement sur proposition des directeur.rices auprès de la Direction Générale au regard du budget alloué annuellement.

Un même fait ne peut donner lieu au versement d'un CIA sur plusieurs années consécutives sauf projets complexes pluriannuels précisément identifiés.

Deux faits sur une même année ne donnent pas lieu à deux CIA mais sont pris en compte lors de la détermination du montant global proposé.

Des faits différents rattachés à un même critère, réalisés sur des années différentes peuvent donner lieu au versement d'un CIA pour chacune des années concernées.

Le CIA versé individuellement ne peut excéder un montant global de 1 500 €. Son versement fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

ARTICLE 6 : Dispositions relatives aux cadres d'emplois exclus du RIFSEEP

Principe

Pour les cadres d'emplois qui ne peuvent prétendre au bénéfice du RIFSEEP, il est instauré un régime indemnitaire tenant compte de la cotation des postes fixées pour le versement de l'IFSE.

Ce régime indemnitaire est attribué dans le respect des textes et maxima réglementaires qui leur sont propres.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Assistants d'enseignement artistique
- Chefs de service de police municipale
- Agents de police municipale

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves allouée aux assistants d'enseignement (décret n°93-55 du 15 janvier 1993, arrêté du 15 janvier 1993)

L'indemnité comporte une part fixe et une part modulable.

La part fixe est liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves.

La part modulable est liée à des tâches de coordination du suivi des élèves compte tenu de l'organisation de l'établissement (types d'activité artistiques, types d'enseignement à l'intérieur d'une discipline etc.). Sont notamment concernées les tâches de coordination des activités artistiques de restitution (spectacles en cours et de fin d'année, expositions des travaux d'élèves...).

Le montant individuel est fixé dans la limite des montants annuels de référence fixés pour l'Etat, montants indexés sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

A titre indicatif, au 1^{er} juillet 2022, les taux moyens annuels par agent étaient :

Grades	Part fixe	Part modulable
Assistant d'enseignement artistique	1 255,48 €	1 475,74 €

Indemnité d'Administration et Technicité (IAT) de la filière police municipale

(Décret n°97-702 du 31 mai 1997 modifié, décret n°2000-45 du 20 janvier 2000, décret n°2002-61 du 14 janvier 2002, arrêté du 23 novembre 2004)

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application d'un coefficient multiplicateur à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel et indexé sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique. Ces montants sont attribués dans la limite du crédit global voté par la collectivité.

Le coefficient multiplicateur appliqué est fixé comme suit et à titre indicatif, les montants annuels de référence au 1^{er} juillet étaient :

Cadres d'emplois	Grades	Montants annuels de référence	Coefficient multiplicateur maximum
Agents de police municipale	Chef de police municipal	513,28 €	8
	Brigadier-chef principal	513,28 €	8
	Gardien-Brigadier	491,94 €	8

Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale (ISMFPM)

En application du décret 97-702 du 31 mai 1997, du décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 et du décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006 les personnels suivants pourront percevoir une prime spéciale mensuelle de fonction dont le montant est calculé par application d'un pourcentage du traitement indiciaire et de la NBI détenu par l'agent chaque mois :

Cadres d'emplois	Grades	Taux maximum
Chefs de service de police municipale	Chefs de service de police municipale principal de 1 ^{ère} classe	30 %
	Chefs de service de police municipale principal de 2 ^{ème} classe	
	Chefs de service de police municipale à partir du 3 ^{ème} échelon	
	Chefs de service de police municipale jusqu'au 2 ^{ème} échelon inclus	22%
Agents de police municipale	Chef de police municipal	20%
	Brigadier-chef principal	
	Gardien-Brigadier	

L'autorité territoriale procèdera librement aux attributions individuelles dans la limite des taux plafonds soumis à retenue par arrêté ministériel selon les grades.

L'ISMFPM est cumulable avec les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) et l'Indemnité d'Administration et Technicité (IAT).

Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

En application des dispositions du décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié, le Directeur général des services pourra percevoir la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

Cette prime de responsabilité est versée mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %. Le montant attribué à l'agent est décidé par l'autorité territoriale dans la limite du taux maximum retenu.

Le versement de la Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction est liée à l'exercice effectif des fonctions. Elle peut être attribué à un Directeur général adjoint exerçant l'intérim.

ARTICLE 7 : Sort du régime indemnitaire en cas de maladie, de temps partiel thérapeutique ou durant la période préparatoire au reclassement

En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS – accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle) ou temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le régime indemnitaire n'est pas versé.

Durant la période préparatoire au reclassement, dès lors que l'agent respecte les actions prévues dans le cadre de la PPR, son régime indemnitaire d'origine lui reste attribué. Si l'agent est placé en congés pour raisons de santé, CITIS ou temps partiel thérapeutique, les mêmes modalités que celles prévues pour les agents n'étant pas en PPR s'appliquent.

Il est précisé qu'en cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.

ARTICLE 8 : Autres indemnités

Indemnité d'astreinte (toutes filières hors technique)

En application du décret n°2005-542 du 19 mai 2005 et du décret n°2002-147 du 7 février 2002, les agents de la ville des Lilas de toutes les filières hors technique pourront percevoir une indemnité d'astreinte selon les taux définis par l'arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions.

L'indemnité d'astreinte sera servie aux agents mensuellement.

L'indemnité d'astreinte n'est pas cumulable avec une concession de logement par nécessité absolue de service non plus qu'avec la compensation en temps de la même période d'astreinte.

Indemnité d'astreinte (filière technique)

1. En application du décret n°2003-363 du 15 avril 2003 les agents de la ville des Lilas de la filière pourront percevoir une indemnité spéciale d'astreinte selon les taux définis par l'arrêté du 24 août 2006 fixant les taux de l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer.

2. L'indemnité spéciale d'astreinte sera servie aux agents mensuellement.

3. L'indemnité spéciale d'astreinte n'est pas cumulable avec une concession de logement par nécessité absolue de service non plus qu'avec la compensation en temps de la même période d'astreinte.

ARTICLE 9 : Maintien à titre individuel

L'article 714-8 du Code général de la Fonction publique prévoit que pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

Dans un objectif d'harmonisation et d'équité de traitement entre les agents, il est acté le principe d'une extinction progressive du montant maintenu à titre individuel à chaque augmentation du régime indemnitaire soit par décision soit par changement de fonctions.

ARTICLE 10 : Revalorisation

Les plafonds réglementaires retenus pour le RIFSEEP de même que les montants de référence et coefficients de l'ISOE, l'IAT et de l'ISMFPF évoluent dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

ARTICLE 11 : La présente délibération prend effet au 1^{er} janvier 2023.

ARTICLE 12 : Les crédits nécessaires sont inscrits au Budget 2023 et budgets suivants au chapitre 012.

ARTICLE 13 : Cette délibération sera transmise au Préfet de la Seine-Saint-Denis, et au Trésorier municipal des Lilas.

Et ont signé au registre les membres présents
Pour copie conforme,

Le Maire des Lilas,


Lionel BÉN HAROUS



Délibération votée par : Voix pour 31 Voix contre Abstentions NPPV
--

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

093-219300456-20221214-D131-22-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 15/12/2022

Certifiée exécutoire compte tenu :

- de sa transmission en Préfecture
 - et de sa publication le
- (pendant une durée continue de 2 mois)

16 DEC. 2022

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Montreuil, sis 7 rue Catherine Puig 93100 Montreuil, dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Le Tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique Télérecours citoyens accessible par le site internet www.telerecours.fr.