

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL****● SEANCE DU LUNDI 30 MAI 2022 ●**

Membres du Conseil Municipal	23
Membres en exercice	23
Membres ayant délibéré	22
Date de la convocation	25/05/2022
Date d'affichage de la convocation	25/05/2022

PRESENTS : M. Thierry BASTIER, M. Jean COITEUX, M. Jean-François JOBIT, Mme Sylvie BEAUVAL, Mme Nina BASTIER, Mme Nicole GAYOUX, Mme Catherine DEROUSSEAU, M. Jean-Pierre CHARDONNET, M. Éric MOULIGNIER, M. Guy PELLADEAUD, M. Jean-Paul FORT, M. Jean-Michel ARDOUIN, Mme Catherine BELLANGER, Mme Catherine SENNAVOINE, Mme Aurélie SARRAZIN, M. Franck LOPEZ, M. Bernard PICHON, Mme Catherine BOULENGER, Madame Nicole BOES, M. François POHU

POUVOIRS : M. Hervé JAMBARD en faveur de M. Thierry BASTIER, Mme Murielle BEAL en faveur de Mme Catherine BOULENGER

ABSENTS : M. Jean-Michel JEANNET

Mme Nina BASTIER est désignée secrétaire de séance.

**REFONTE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE
DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le conseil Municipal,
Vu la Loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire,
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment l'article L712-1 et L714-4 à L714-13,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n°2010-997 modifié 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 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctions territoriaux ;
Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 la délibération du Conseil Municipal n° 2017-12-11 en date du 18 décembre 2017 établissant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Suggestions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la Commune de Ruffec,

Délibération n°2022_05_09

Vu la délibération du Conseil Municipal n°2020-24-06-17 en date du 24 juin 2020 établissant le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Suggestions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la Commune de Ruffec pour les agents relevant du cadre d'emploi des techniciens territoriaux ;
Vu le BP 2022 de la Commune,
Vu le tableau des effectifs de la Commune ;

Accusé de réception en préfecture
n°190241541
Date de télétransmission : 03/06/2022
Date de réception préfecture : 03/06/2022

Considérant que le Comité Technique n'a pas pu se réunir du fait de la formalité impossible ;

Considérant l'intérêt pour la Commune de modifier, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) existant ;

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part, de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- Et d'autre part, du Complément Indemnitare Annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités ;

DECIDE

ARTICLE 1 : Institution du Régime Indemnitare Tenant Compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Il est institué un régime indemnitaire au titre du RIFSEEP pour les agents contractuels et les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement à la Commune de Ruffec, des filières administrative, technique et culturelle.

Il comprend une part d'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise et une part de Complément Indemnitare Annuel.

L'attribution des différentes parts d'IFSE et de CIA définies dans la présente délibération ne peuvent dépasser les seuils suivants en euros pour un même agent :

Administrateurs territoriaux 49 800 €
Attachés territoriaux 24 000 €
Secrétaires de mairies 24 000 €
Rédacteurs territoriaux 16 645 €
Adjoint administratifs territoriaux 12 000 €
Ingénieurs en chef territoriaux 49 800 €
Ingénieurs territoriaux 30 000 €
Techniciens territoriaux 16 645 €
Agents de maîtrise territoriaux 12 000 €
Adjoint techniques territoriaux 12 000 €
Conservateurs territoriaux du patrimoine et Directeurs d'établissement d'enseignement artistique 24 000 €
Conservateurs territoriaux de bibliothèques 35 000 €
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine 32 000 €
Bibliothécaires territoriaux 32 000 €
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques 17 000 €
Adjoint territoriaux du patrimoine 12 000 €
Médecins territoriaux 34 700 €

Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux 49 800 €
 Educateurs territoriaux de jeunes enfants, Conseillers socio-éducatifs territoriaux, Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, Cadres territoriaux de santé paramédicaux, Puéricultrices cadres territoriaux de santé, Sage-femmes territoriales, Psychologues territoriaux 24 000 €
 Puéricultrices territoriales, Infirmiers territoriaux en soins généraux 18 000 €
 Infirmiers territoriaux, Techniciens paramédicaux territoriaux, Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux 1 090 €
 Assistants socio-éducatifs territoriaux 18 000 €
 ATSEM (écoles maternelles), Auxiliaires de soins territoriaux, Auxiliaires de puériculture territoriaux, 12 000 €
 Agents sociaux territoriaux 12 000 €
 animateurs territoriaux 16 645 €
 Adjoints territoriaux d'animation 12 000 €
 Conseillers territoriaux des APS 24 000 €
 Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives 16 645 €
 Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives 12 000 €

Il se substitue aux régimes indemnitaires préexistants qui sont abrogés, à l'exception de l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...), pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

Le montant individuel attribué au titre du RIFSEEP sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

ARTICLE 2 : Définition des groupes d'emplois

Pour l'attribution du RIFSEEP, les emplois sont classés dans 11 groupes.

Catégorie A : Cadre d'emplois des Attachés, Secrétaires de mairie, Ingénieurs en chef, Ingénieurs, Conseillers socio-éducatif, Conservateurs de bibliothèque, Bibliothécaires, Attachés de conservation du patrimoine, Educateurs des jeunes enfants, Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, Psychologues, Sage-femmes, Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, Cadres de santé paramédicaux, Puéricultrices cadres de santé, Puéricultrices, Infirmiers en soins généraux, Infirmiers, Directeurs d'établissements d'enseignement artistique, Conseillers des activités physiques et sportives

Groupe	Pôle Population	Pôle Ressources	Pôle Technique	Police Municipale
A1 "DGS"	DGS			
A2 "Chargé de mission et DGA"	Chargé de missions et DGA			
AB1 "Responsable de pôle"	Responsable	Responsable	Responsable	
AB2 "Chef d'équipe"		Inclusion Finances		Police
AB3 "Coordinateur"		Socio- Professionnel	Nature Patrimoine Prévention Entretien des Locaux (hygiène)	
AB4 "Chargé de"	Communication Secrétariat général			

AB5 "Gestionnaire"	Urbanisme	Finances RH		
AC1 "Assistant"	du Maire et des Elus			
	Accueil		Assainissement	Police
AC2 "Opérateur"	Archives			
			Equipements	
AC3 "Agent d'exploitation"			Patrimoine	
AC4 "Agent"			Entretien des locaux (hygiène) Entretien des Espaces Verts ASVP	

Catégorie B : Cadre d'emplois des Rédacteurs, Techniciens, Assistants socio-éducatif, Animateurs, Educateurs des activités physiques et sportives, Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Auxiliaires de puériculture, Auxiliaires de soins, Techniciens paramédicaux

Groupe	Pôle Population	Pôle Ressources	Pôle Technique	Police Municipale
BA1 "DGS"	DGS			
BA2 "Chargé de mission et DGA"	Chargé de missions et DGA			
B1 "Responsable de pôle"	Responsable	Responsable	Responsable	
B2 "Chef d'équipe"		Inclusion Finances		Police
B3 "Coordinateur"		Socio- Professionnel	Nature Patrimoine Prévention Entretien des Locaux (hygiène)	
B4 "Chargé de"	Communication Secrétariat général			
B5 "Gestionnaire"	Urbanisme	Finances RH		
BC1 "Assistant"	du Maire et des Elus			
	Accueil		Assainissement	Police
BC2 "Opérateur"	Archives			
			Equipements	
BC3 "Agent d'exploitation"			Patrimoine	
BC4 "Agent"			Entretien des locaux (hygiène) Entretien des Espaces Verts ASVP	

Catégorie C : Cadre d’emplois des Adjoints administratifs, Agents de maîtrise, Adjoints technique, Agents sociaux, Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, Adjoints d'animation, Opérateurs des activités physiques et sportives, Adjoints du patrimoine

Groupe	Pôle Population	Pôle Ressources	Pôle Technique	Police Municipale
CA1 "DGS"	DGS			
CA2 "Chargé de mission et DGA"	Chargé de missions et DGA			
CB1 "Responsable de pôle"	Responsable	Responsable	Responsable	
CB2 "Chef d'équipe"		Inclusion Finances		Police
CB3 "Coordinateur"		Socio- Professionnel	Nature Patrimoine Prévention Entretien des Locaux (hygiène)	
CB4 "Chargé de"	Communication Secrétariat général			
CB5 "Gestionnaire"	Urbanisme	Finances RH		
C1 "Assistant"	du Maire et des Elus			
	Accueil		Assainissement	Police
C2 "Opérateur"	Archives			
			Equipements	
C3 "Agent d'exploitation"			Patrimoine	
C4 "Agent"			Entretien des locaux (hygiène) Entretien des Espaces Verts ASVP	

En cas de création de nouveaux emplois, l’Autorité Territoriale définit le groupe dont il relève pour l’attribution du RIFSEEP.

ARTICLE 3 : Montants mensuel de l'IFSE

Le montant mensuel brut de référence de l'IFSE est fixé pour chaque groupe selon le tableau ci-dessous :

Groupe	Montant minimal	Montant mensuel normal de l'IFSE	Montant maximal
A1	800	1600	3200
A2	200	400	800
AB1	165	330	660
AB2	110	220	440

Délibération n°2022_05_09

Accusé de réception en préfecture
016-21160225-20220603-2022_05_09-DE
Date de transmission : 03/06/2022
Date de réception préfecture : 03/06/2022

AB3	100	200	400
AB4	75	150	300
AB5	75	150	300
AC1	65	130	260
AC2	65	130	260
AC3	65	130	260
AC4	65	130	260
BA1	800	1600	3200
BA2	200	400	800
B1	165	330	660
B2	110	220	440
B3	100	200	400
B4	75	150	300
B5	75	150	300
BC1	65	130	260
BC2	65	130	260
BC3	65	130	260
BC4	65	130	260
CA1	800	1600	3200
CA2	200	400	800
CB1	165	330	660
CB2	110	220	440
CB3	100	200	400
CB4	75	150	300
CB5	75	150	300
C1	65	130	260
C2	65	130	260
C3	65	130	260
C4	65	130	260

Le montant mensuel attribué à chaque agent correspond au montant mensuel brut normal de l'IFSE du groupe de son emploi.

ARTICLE 4 : Minoration du montant mensuel de l'IFSE

Le montant de l'IFSE peut être diminué, dans les limites ci-dessus, sur décision motivée de l'Autorité Territoriale, pour tenir compte du manque d'expérience professionnelle dont fait preuve l'agent.

ARTICLE 5 : Majoration du montant mensuel de l'IFSE en fonction de l'expérience de l'agent

Le montant peut être augmenté, dans les limites ci-dessus, sur décision motivée de l'Autorité Territoriale, pour tenir compte de l'expérience détenue par l'agent.

Le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 1, une majoration de 200 € annuel peut être appliquée au montant de l'IFSE, par tranche de 3 obtentions du niveau exceptionnel de CIA, pour tenir compte de l'expérience de qualité professionnelle acquise.

ARTICLE 6 : Majoration du montant mensuel de l'IFSE à l'occasion d'une mobilité

Le montant peut être augmenté, dans les limites de l'article 3, sur décision motivée de l'Autorité Territoriale, pour tenir compte, à l'occasion d'une mobilité externe et exceptionnellement interne, du montant détenu par l'agent dans son précédent emploi. Cependant, en cas de hausse d'un élément de rémunération (hors Nouvelle Bonification Indiciaire NBI et Supplément Familial de Traitement SFT), le montant de ce complément d'IFSE serait diminué de la moitié de cette hausse, jusqu'à disparition.

ARTICLE 7 : Majoration du montant mensuel de l'IFSE à l'occasion de sujétions

La sujétion d'être présent pour des élections donne lieu, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, à un versement d'IFSE de 75 € par tour. Cet IFSE prend l'appellation « IFSE d'élection »

La sujétion de devoir déroger à une règle de garanti minimal du temps de travail pour assurer des missions de service public, hors astreinte forfaitaire, ainsi que la sujétion d'assister à une réunion des élus, hors temps habituel de travail, est valorisé, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, à hauteur 25 € par situation. Cet IFSE prend l'appellation « IFSE compensation »

La sujétion d'être titulaire d'une régie d'avance ou de recette donne lieu, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, au versement d'un IFSE d'un montant défini selon le tableau ci-dessous. Il est versé annuellement, au prorata temporis de la détention de la fonction de régisseur par l'agent, en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur. Cet IFSE prend l'appellation de « IFSE régie ».

La sujétion d'être suppléant d'une régie d'avance ou de recette donne lieu, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, au versement d'un IFSE correspondant à 50 % du montant attribué au titulaire conformément au tableau ci-dessous. Il est versé annuellement, au prorata temporis de la détention de la fonction de régisseur suppléant par l'agent, en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur suppléant. Cet IFSE prend l'appellation de « IFSE régie suppléant ».

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes		
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en €)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en €)	Montant du cautionnement (en euros)	Montant de l'indemnité de responsabilité annuelle (en €)
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 3 001 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 €	1220 €	160 €
De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	1800 €	200 €
De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	3800 €	320 €
De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	4600 €	410 €
De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	5300 €	550 €
De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	6100 €	640 €
De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	6900 €	690 €
De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	7600 €	820 €
De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	8800 €	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 1500 000

ARTICLE 8 : Majoration du montant mensuel de l'IFSE à l'occasion d'un intérim

Lorsqu'un agent est amené à assurer tout ou partie de l'intérim d'un supérieur ou d'un collègue absent pour raison de santé ou vacance de poste, l'IFSE peut être majorée, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, dans la limite du montant mensuel brut de référence de l'IFSE du groupe du supérieur, par décision motivée de l'Autorité Territoriale, qui apprécie la part prise par l'agent dans cet intérim. Le complément d'IFSE pour la sujétion intérim est versée en une seule fois, au plus tôt des 2 échéances, soit à la fin de cet intérim, soit à la fin de l'année civile. Cet IFSE portera le nom « Indemnité d'intérim ».

ARTICLE 9 : Versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement, à l'occasion des 12 mois calendaires.

ARTICLE 10 : Montants mensuel brut de référence du CIA

Le montant annuel brut de référence du CIA est fixé pour chaque groupe selon le tableau ci-dessous :

Groupe	Niveau Insatisfaisant	Niveau Passable	Niveau satisfaisant	Niveau Exceptionnel
A1	0 (*)	2000	3000	4000
A2	0 (*)	1300	2000	3000
AB1	0 (*)	950	1400	1900
AB2	0 (*)	800	1200	1700
AB3	0 (*)	800	1200	1700
AB4	0 (*)	800	1200	1700
AB5	0 (*)	800	1200	1700
AC1	0 (*)	800	1200	1700

Délibération n°2022_05_09

AC2	0 (*)	700	1000	1500
AC3	0 (*)	700	1000	1500
AC4	0 (*)	700	1000	1500
BA1	0 (*)	2000	3000	4000
BA2	0 (*)	1300	2000	3000
B1	0 (*)	950	1400	1900
B2	0 (*)	800	1200	1700
B3	0 (*)	800	1200	1700
B4	0 (*)	800	1200	1700
B5	0 (*)	800	1200	1700
BC1	0 (*)	800	1200	1700
BC2	0 (*)	700	1000	1500
BC3	0 (*)	700	1000	1500
BC4	0 (*)	700	1000	1500
CA1	0 (*)	2000	3000	4000
CA2	0 (*)	1300	2000	3000
CB1	0 (*)	950	1400	1900
CB2	0 (*)	800	1200	1700
CB3	0 (*)	800	1200	1700
CB4	0 (*)	800	1200	1700
CB5	0 (*)	800	1200	1700
C1	0 (*)	800	1200	1700
C2	0 (*)	700	1000	1500
C3	0 (*)	700	1000	1500
C4	0 (*)	700	1000	1500

Accusé de réception en préfecture
211602925-20220603-2022_05_09-DE
Date de télétransmission : 03/06/2022
Date de réception préfecture : 03/06/2022

(*) Pour une première année insatisfaisante, l'Autorité Territoriale peut, à titre d'encouragement, maintenir 50% du niveau passable du CIA.

Pour l'attribution du CIA, le niveau de chaque agent est déterminé par l'Autorité Territoriale sur la base de la manière de servir de l'année, après avoir pris connaissance du compte rendu d'entretien professionnel et après avoir entendu la proposition du Directeur Général des Services, en s'appuyant, non exclusivement, sur les critères fixés ci-dessous pour la tenue des entretiens professionnels.

- **L'agent dans l'organisation** : Se repère dans l'institution, et son environnement
Respecte les procédures ; Respecte le devoir de réserve / discrétion ; Respecte les valeurs du service public ; Donne une image de qualité des services de la collectivité.
- **L'agent dans ses relations avec les autres** : L'agent entretient de bonne relation avec les fournisseurs, avec le public, avec les autres services, avec ses collègues et avec sa hiérarchie.
- **L'agent dans l'organisation de son travail** : Planifie et organise son travail ; Juge et analyse correctement les situations de travail ; Communique et travaille en équipe ; Rend compte / reporting ; Prend des initiatives ; Est autonome et anticipe ; Fait face aux situations imprévues ; Respecte les conditions de sécurité et d'hygiène.
- **L'agent et son investissement dans le travail** : Créatif / fait des propositions d'amélioration ; Propose des solutions aux problèmes ; Atteint le résultat dans les délais ; Ponctuel ; Rapide dans le travail ; Disponible en cas de besoin / envers les autres ; Se forme régulièrement / curieux

dans le travail / cherche à progresser dans ses compétences ; Partage son expérience avec les autres ; Recherche la qualité.

- **L'agent et ses compétences professionnelles** : Utilise et maîtrise l'informatique ; S'exprime à l'écrit ; S'exprime à l'orale ; Met en œuvre ses compétences professionnelles et techniques ; Respecte le matériel.
- **L'agent et ses missions d'encadrement** : Manage / décide / arbitre ; Evalue ; Motive et sanctionne ; Délègue ; Contrôle ; Exprime les besoins et négocie ; Travail en transversalité ; Se soucie de ses collaborateurs / relations avec eux.

ARTICLE 11 : Versement du CIA

Le CIA est versé en 1 fois chaque année en JANVIER.

ARTICLE 12 : CIA exceptionnel

Sur décision motivée de l'Autorité territoriale, au regard d'un comportement exceptionnel exemplaire, un CIA mensuel et ponctuel, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 10, et dans la limite de l'article 1, d'un montant maximum de **400 euros** peut être attribué à un agent, de manière non reconductible.

A ce titre, l'Autorité Territoriale dispose d'un budget de **2 400 euros** annuel.

Ce CIA prend l'appellation de « Prime d'acte exceptionnel ».

ARTICLE 13 : Exclusion du CIA

L'agent contractuel occupant un emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier) pour une durée inférieure à 2 mois, ne peut percevoir de CIA annuel.

ARTICLE 14 : Réduction ou suppression du CIA

L'agent contractuel occupant un emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier) pour une durée inférieure à un an au moins égal à 2 mois percevra le CIA annuel pour solde de tout compte, si son travail est satisfaisant ou exceptionnel, sur décision discrétionnaire de l'Autorité Territoriale.

L'agent contractuel ou fonctionnaire qui quitte la Commune de Ruffec avant le 31 décembre percevra le CIA annuel de cette année en solde de tout compte au prorata de son temps de présence, si son travail est satisfaisant ou exceptionnel, sur décision discrétionnaire de l'Autorité Territoriale.

ARTICLE 15 : Maintien du revenu mensuel brut des agents

A l'occasion de l'instauration de la présente délibération, les agents de Ruffec bénéficient d'une garantie de maintien de l'IFSE.

A ce titre, l'agent dont le revenu brut mensuel, hors NBI et SFT, serait diminué à l'occasion de l'application de l'IFSE, percevrait, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 3, et dans la limite de l'article 1, un complément d'IFSE permettant de maintenir ce niveau d'IFSE.

Cependant, en cas de hausse d'un élément de rémunération, hors NBI et SFT, le montant du complément d'IFSE serait diminué de la moitié de cette hausse, jusqu'à disparition.

ARTICLE 16 : Maintien du CIA des agents

A l'occasion de l'instauration de la présente délibération, les agents de Ruffec bénéficient d'une garantie de maintien du CIA brut annuel, le cas échéant, au-delà de la limite fixée à l'article 10, à la condition toutefois d'obtenir au moins le niveau satisfaisant.

ARTICLE 17 : Proratisation du RIFSEEP

Le RIFSEEP est proratisé selon le taux de rémunération : temps partiel et temps non complet.

Le CIA est proratisé en fonction de la durée d'emploi sur l'année, à la Commune de Ruffec, en position d'activité ou de détachement de l'agent.

Le RIFSEEP est maintenu en cas de congé maladie à plein traitement, de Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS), de congé de maternité y compris congés pathologiques pré et post natal, congé de paternité, congé d'adoption, autorisation exceptionnelle d'absence pour raison familiale, décharges d'activités syndicales, autorisations spéciales d'absences pour motif syndical.

Le RIFSEEP est suspendu dès le premier jour d'arrêt de congé de maladie ordinaire, à demi-traitement et sans traitement, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, disponibilité pour inaptitude physique.

ARTICLE 18 : Le régime indemnitaire applicable à la filière « Police municipale »

La filière Police Municipale n'étant pas concernée par ce nouveau Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique d'Etat, les grades correspondant au cadre d'emplois de la filière Police Municipale conserveront leur droit aux primes, telles que fixées dans la délibération du Conseil Municipal n° 2017_12_11 en date du 18 décembre 2017 (soient les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires -IHTS- des personnels de la filière police, l'Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents de police municipale, l'Indemnité d'Administration et de Technicité -IAT- toutes trois cumulables).

GRADE	INDEMNITE	TAUX DE BASE 01/02/2017	TAUX MAXIMUM	MONTANT MAXIMUM
FILIERE POLICE MUNICIPALE				
Chef de police municipale	IHTS	Selon indice		
	IAT	495,93	8	3967,44
	ISM		20% TB	
Brigadier-Chef Principal	IHTS	Selon Indice		
	IAT	495,93	8	3967,44
	ISM		20%TB	
Gardien Brigadier de Police Municipale	IHTS	Selon Indice		
	IAT	475,31	8	3802,48
	ISM		20% TB	

Les conditions de modulation pour absence s'appliqueront pour les agents de la filière Police Municipale comme pour tous les autres cadres d'emplois bénéficiant du RIFSEEP au sein de la Commune de Ruffec.

ARTICLE 19 : date d'effet

La présente délibération prendra effet au **1^{er} JUIN 2022**.

L'IFSE sera versé à compter du mois de juin 2022.

Le CIA annuel sera versé à compter du mois de janvier 2023.

ARTICLE 20 : Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget de l'année en cours.

ARTICLE 21 : La présente délibération sera publiée au recueil des actes administratifs de la Commune et ampliation en sera adressée à Madame la Sous-Préfète, et Madame la Trésorière.

Affichée et transmise au
Contrôle de légalité le

03 JUIN 2022

Pour copie conforme
Le Maire,
Thierry BASTIER

