

## Ville de LAMBALLE-ARMOR

### REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 16 DECEMBRE 2024

#### EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an deux mille vingt-quatre, le 16 décembre 2024, à 18H30, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni en séance publique à l'espace Lamballe Terre & Mer, 41 rue Saint-Martin à Lamballe-Armor, sous la présidence de M. Philippe HERCOUËT, Maire de Lamballe-Armor.

*Date de l'envoi de la convocation : 10 décembre 2024*

#### **PRESENTS :**

BENOIT Jean-François, BERNU Sylvain, BREXEL Pierrick, BRIENS Pierrick, BURLLOT David, CAURET Camille, de SALLIER DUPIN Stéphane, FORTIN Céline, GAUVRIT Thierry, GILLARD Nadine, GOUEZIN Alain, GRIMAULT David, GUYMARD Jean-Luc, HERCOUET Philippe, JEGU Josianne, LE BOUCHER Colette, LE BOULANGER René, LE MOIGNE Christine, LEVY-ROBERT Christelle, L'HEVEDER Jérôme, LINTANF Goulven, M'BAREK Sébastien, MEGRET Yves, MERIAN Caroline, PECHA Virginie, RICHEUX Laëtitia, ROYER Thierry, URVOY Laurence, VITEL Fabien

#### **ABSENTS :**

- ARTHEMISE Fabienne donne pouvoir à JEGU Josianne,
- BOUZID Nathalie donne pouvoir à L'HEVEDER Jérôme,
- GOASTER Samy donne pouvoir à MERIAN Caroline,
- LAVENU DE NAVERAN Hélène donne pouvoir à LINTANF Goulven,
- LE GUEN Nadège donne pouvoir à GAUVRIT Thierry,
- MAIGNAN Brigitte donne pouvoir à HERCOUET Philippe,

**SECRETAIRE DE SEANCE** : GILLARD Nadine

#### **Délibération n°2024-107**

Membres en exercice : 35 – Présents : 29 - Absents : 6 – Pouvoirs : 6

<b>RESSOURCES HUMAINES</b> <b>REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL</b>
---

Le 24 juin 2024, le Conseil municipal a instauré le régime indemnitaire pour le personnel de la Ville de Lamballe-Armor. Il s'avère nécessaire d'adapter cette délibération au regard des nouvelles dispositions réglementaires relatives à l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement, instaurée via le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale, qui abroge le dispositif actuel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Ainsi, les agents relèveront :

- soit du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) dans les conditions et modalités définies, s'ils appartiennent à un cadre d'emplois soumis à celui-ci,
- soit du cadre indemnitaire de la filière police municipale pour les agents appartenant à celle-ci.

Vu :

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 et

suivants,

- Le Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- 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,
- Le Décret n°2018-1119 du 10 décembre 2018, modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,
- Le Décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- Le 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 des cadres d'emplois relevant des gardes champêtres,
- La circulaire 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,
- La délibération n°2024-059 du 24 juin 2024 instaurant le régime indemnitaire du personnel,
- L'avis du Comité Social Territorial du 28 novembre 2024,

Considérant :

- Qu'il convient d'instaurer, au sein de la Commune, une Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement au profit des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale, en lieu et place des régimes indemnitaires existants pour ces agents,
- Qu'il appartient au Conseil municipal de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités de toute nature,

#### **Après en avoir délibéré,**

Le Conseil municipal :

- DECIDE d'adopter, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les différents cadres de régime indemnitaire nécessaires à la mise en œuvre des régimes indemnitaires des agents de la Commune, ci-après,
- PRECISE que :
  - o Le régime indemnitaire peut être attribué à l'agent dans la limite du plafond fixé pour sa filière et catégorie par la présente délibération,
  - o En cas de congé de maladie ordinaire, de congé de longue maladie, de congé de longue durée, de congé de grave maladie, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire. En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.
  - o Le régime indemnitaire est alloué au prorata du temps de travail, mais ne peut être inférieur à celui d'un agent dont la durée hebdomadaire de service est égale à 17H30,
- DECIDE d'abroger la délibération n°2024-59 du 24 juin 2024, susvisée, dès l'entrée en vigueur de cette délibération,
- AUTORISE le Maire, ou son représentant, à signer tout document nécessaire à l'exécution de cette délibération.

**VOTE : Adopté à l'unanimité**

FAIT ET DELIBERE A LAMBALLE-ARMOR, LESDITS JOUR, MOIS ET AN.  
(suivent les signatures)

**POUR EXTRAIT CONFORME,**

A Lamballe-Armor, le

23 DEC. 2024

Philippe HERCOUËT

Maire de Lamballe-Armor



*Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P. Hercouët', with a horizontal line underneath.*

Certifié exécutoire, compte tenu :

De la transmission en Préfecture le 23 DEC. 2024

De la publication le 23 DEC. 2024

*Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Lydie Michel'.*

Pour le Maire  
Par délégation  
Lydie MICHEL  
Directrice  
Administration Générale

## **REGIME INDEMNITAIRE**

### **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel - RIFSEEP**

#### **1. DISPOSITIONS GENERALES**

##### **1.1. Bénéficiaires**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) peut être attribué

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels dans la limite du plafond fixé pour leur filière et catégorie par la présente délibération.

##### **1.2. Composition du régime indemnitaire**

Ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à la manière de servir de l'agent.

##### **1.3. Conditions d'attribution**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont attribués aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés en annexe, dans le cadre des groupes de fonctions et planchers déterminés dans cette même annexe et dans la limite des plafonds fixés par les arrêtés ministériels opposables aux cadres d'emplois correspondants de la Fonction Publique Territoriale.

Le régime indemnitaire d'un agent est alloué au prorata de la durée hebdomadaire de service, mais il ne peut être inférieur à celui d'un agent dont la durée hebdomadaire de travail est égale à 17H30.

Le montant individuel qui lui est attribué, au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise, et au titre du complément indemnitaire annuel, est librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel notifié à l'agent, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

##### **1.4. Conditions de cumul**

Le régime indemnitaire mis en place, par la présente délibération, est par principe exclusif de toute autre prime et indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir. Il se substitue à l'ensemble des

primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Ainsi, ce régime indemnitaire pourra notamment être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, heures de nuit),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

### **1.5. Maintien du montant individuel antérieur**

Lors de la première application des dispositions relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), le montant du régime indemnitaire antérieur est garanti aux agents.

## **2. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE**

### **2.1. Cadre général**

Il est instauré une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Le montant de cette indemnité est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, réparties au sein de différents groupes, au regard des critères professionnels suivants :

- 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.

### **2.2. Conditions de versement**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un versement mensuel.

### **2.3. Conditions de réexamen**

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de cadre d'emploi,
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

L'expérience visée ci-dessus se distingue de l'ancienneté, laquelle est valorisée par le changement d'échelon.

L'expérience est appréciée notamment au regard des critères suivants :

- obtention d'une qualification supplémentaire nécessaire au service,
- acquisition/reconnaissance d'un savoir-faire ou d'une nouvelle compétence nécessaire au service, favorisé notamment par la formation.

### **3. COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL**

#### **3.1. Cadre général**

Il est instauré un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

L'engagement et la manière de servir sont appréciés au regard des critères suivants :

- investissement et implication de l'agent dans l'exercice de son métier,
- remplacement d'un agent absent au surplus de son propre poste,
- gestion d'un surcroît exceptionnel d'activité,
- réalisation d'une mission particulière,
- investissement dans un évènement particulier,
- fait, évènement, comportement, ensemble d'éléments ayant impacté le service ou la mission de façon négative.

Ces critères seront appréciés au vu de l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

#### **3.2. Conditions de versement**

Le montant individuel attribué au titre du complément indemnitaire annuel est, par défaut, versé mensuellement.

L'autorité territoriale se réserve la possibilité de verser annuellement une part du complément indemnitaire annuel.

Son montant est déterminé en fonction des résultats des entretiens professionnels de l'année N-1.

**FILIERE ADMINISTRATIVE**

<b>Catégorie</b>	<b>Cadre d'emploi</b>	<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Planchers IFSE</b>
A	Attaché	1	Directeur Général des services, Directeur Général Adjoint Directeur de la Communication	10 000 €
		2	Directeur	6 000 €
		3	Responsable de service Responsable de structure	4 000 €
		4	Chargé de mission	3 000 €
B	Rédacteur	1	Encadrement de service/ de structure/ de secteur	3 000 €
		2	Coordination, pilotage d'activités ou de projet	2 500 €
		3	Qualification experte / Gestionnaire	2 500 €
C	Adjoint administratif	1	Encadrement de proximité	2 000 €
		2	Qualification particulière / Mise en application réglementation spécifique / Assistant de gestion	1 500 €
		3	Agent administratif	1 000 €

## FILIERE TECHNIQUE

Catégorie	Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Fonctions	Planchers IFSE
A	Ingénieur	1	Directeur Général des services, Directeur Général Adjoint Directeur des Services Techniques	10 000 €
		2	Directeur	6 000 €
		3	Responsable de service, Responsable de structure	4 000 €
		4	Chargé de mission	3 000 €
B	Technicien	1	Encadrement de service/ de structure/ de secteur	3 000 €
		2	Coordination, pilotage d'activités ou de projet	2 500 €
		3	Qualification experte / Gestionnaire	2 500 €
C	Agent de maîtrise	1	Chef d'équipe/Encadrement de proximité / Qualification experte	2 000 €
		2	Pilotage d'activités ou de tâches techniques	2 000 €
C	Adjoint technique	1	Chef d'équipe/Encadrement de proximité	2 000 €
		2	Qualification particulière / Responsabilité d'un équipement particulier	1 500 €
		3	Agent de production / agent technique	1 000 €

## FILIERE SOCIALE

Catégorie	Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Fonctions	Planchers IFSE
A	Conseiller socioéducatif	1	Directeur	6 000,00 €
		2	Responsable de service, Responsable de structure	4 000,00 €
		3	Chargé de mission	3 000,00 €
B	Assistant socio-éducatif	1	Encadrement de service/ de structure/ de secteur	3 000,00 €
		2	Coordination, pilotage d'activités ou de projet/Qualification experte / Gestionnaire	2 500,00 €
		3	Encadrement d'activités / Intervention auprès des publics	2 500,00 €
C	Agent spécialisé des écoles maternelles	1	Encadrement de proximité	2 000,00 €
		2	Animation d'activités / Qualification particulière	1 500,00 €
		3	ATSEM	1 000,00 €
C	Agent social	1	Encadrement de proximité	2 000 €
		2	Qualification particulière	1 500 €
		3	Agent social	1 000 €

## FILIERE CULTURELLE

Catégorie	Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Fonctions	Planchers IFSE
A	Bibliothécaire	1	Directeur	6 000 €
		2	Responsable de service, Responsable de structure	4 000 €
		3	Chargé de mission	3 000 €
B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	Encadrement de service/ de structure/ de secteur	3 000 €
		2	Coordination, pilotage d'activités ou de projet / Qualification experte	2 500 €
		3	Encadrement d'activités / Intervention auprès des publics	2 500 €
C	Adjoint du patrimoine	1	Encadrement de proximité	2 000 €
		2	Qualification particulière	1 500 €
		3	Agent bibliothèque / Agent du patrimoine	1 000 €

## FILIERE ANIMATION

Catégorie	Cadre d'emploi	Groupe de fonctions	Fonctions	Planchers IFSE
B	Animateur	1	Encadrement de service/ de structure	3 000 €
		2	Coordination, pilotage d'activités ou de projet/Qualification experte	2 500 €
		3	Encadrement d'activités / Intervention auprès des publics	2 500 €
C	Adjoint d'animation	1	Encadrement de proximité	2 000 €
		2	Animation d'activités / Qualification particulière	1 500 €
		3	Animation d'activités	1 000 €

## REGIME INDEMNITAIRE

### Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement - ISFE

#### 1. DISPOSITIONS GENERALES

##### 1.1. Bénéficiaires

L'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement est instaurée au bénéfice des fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivant :

- Chefs de service de police municipale
- Agents de police municipale

##### 1.2. Condition de cumul

L'indemnité mise en place par la présente délibération est par principe exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Dès lors, l'ISFE ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité d'administration et de technicité
- L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF)

L'ISFE peut en revanche se cumuler avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Primes et indemnités directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit, travail du dimanche et jours fériés, ...),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire (GIPA)

#### 2 MODALITES ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable, déterminées dans les conditions suivantes :

- La part fixe est calculée en appliquant au montant du traitement indiciaire brut (TIB) et de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)(soumis à retenue pour pension) un taux individuel

	Part fixe	
	Taux <u>maximums réglementaires</u>	Taux appliqués
Chefs de service de police municipale	32%	<b>30%</b>
Agents de police municipale	30%	<b>20%</b>
Gardes champêtres	30%	<b>20%</b>

- La part variable est fixée dans la limite des montants réglementaires.

	Part variable		
	Montants plafonds réglementaires	Montants plafonds appliqués	Critères liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir
Chefs de service de police municipale	7 000€	7000€	« L'engagement et la manière de servir sont appréciés au regard des critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- investissement et implication de l'agent dans l'exercice de son métier,</li> <li>- remplacement d'un agent absent au surplus de son propre poste,</li> <li>- gestion d'un surcroît exceptionnel d'activité,</li> <li>- réalisation d'une mission particulière,</li> <li>- investissement dans un évènement particulier, fait, évènement, comportement, ensemble d'éléments ayant impacté le service ou la mission de façon négative.</li> </ul> Ces critères seront appréciés au vu de l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1. »
Agents de police municipale	5 000€	5000€	

La part variable étant déterminée par la manière de servir de l'agent, **elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.**

### **3 MODALITES ET PERIODICITE DE VERSEMENT**

- **La part fixe** : est versée mensuellement
- **La part variable** : est versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini ci-dessus (2- modalités et conditions d'attribution). Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.
- **Modalité de sauvegarde** : Pour les agents déjà en fonction au sein de la commune, si le montant indemnitaire global (part fixe et part variable) mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu sera conservé, à titre individuel et au titre de la part variable.

Le montant indemnitaire peut alors être conservé dans la limite des plafonds mentionnés à ci-dessus (2- modalités et conditions d'attribution).