



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 14 DECEMBRE 2023**

DELIBERATION N° 1

**Nombre de
membres en
exercice : 29**

Présents : 23
Votants : 28
Pour : 28
Contre : 0
Abstentions : 0

L'an deux mille-vingt-trois, le quatorze décembre à dix-huit heures, le conseil municipal de la Commune de Boucau, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Francis GONZALEZ.

Date de convocation : 8 décembre 2023

Membres présents :

F. GONZALEZ, MJ ROQUES, G. LASSABE, M. EVENE-MATEO, J.DOS SANTOS, P. ACEDO, JM GUTIERREZ, JP CAZAUX, A. DARTIGUES, C. DUPIN, S. PUYO, JP ALPHA, C. DUFOUR, A. VALETTE, J. DARRIGADE, E. DEITIEUX, C. DOS SANTOS, M. BECRET, MA THEBAUD, C. MARTIN, H. ETCHENIQUE, J. RANCE, F. BILLARD.

Membres représentés par pouvoir :

D. LAVIGNE donne pouvoir à H. ETCHENIQUE
S. DARRIGUES donne pouvoir à Mme Catherine DUFOUR
X BAYLAC donne pouvoir à Monsieur Francis GONZALEZ
L. GUYONNIE pouvoir à Monsieur JM GUTIERREZ
J. WEBER pouvoir à Monsieur José DOS SANTOS

Membre absent :

B. GERY

Secrétaire de séance : Monsieur Alain DARTIGUES

VU, le code général des collectivités territoriales,

Objet :

VU, le code général de la fonction publique et notamment les articles L714-4 à L714-13,

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

**Mise en place
du régime
indemnitare
tenant compte
des fonctions,
des sujétions,
de l'expertise et
de
l'engagement
professionnel
(RIFSEEP) et à
la révision du
régime
indemnitare de
la filière Police
Municipale au
sein de la
commune de
Boucau**

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°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité et l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence,

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 police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale,

VU, le décret modifié 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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU, les arrêtés pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps d'emploi de la fonction publique de l'Etat,

VU, 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,

VU, la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU, l'ensemble des délibérations relatives au régime indemnitaire du personnel de la commune du Boucau, notamment les délibérations du 5 avril 1993, du 31 juillet 2000, du 24 septembre 2007, du 6 avril 2010, du 25 janvier 2011, du 12 mars 2012, du 17 mars 2014, du 4 novembre 2014 et du 24 novembre 2015,

VU, l'avis favorable, rendu à l'unanimité, du Comité Social Territorial en date du 4 décembre 2023,

VU, le tableau des effectifs,

Considérant qu'en vertu de l'article L714-4 du code général de la fonction publique, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État,

Considérant qu'en vertu de l'article L714-5 du code général de la fonction publique, les régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service et qu'il convient à ce titre d'instaurer au sein de la collectivité, dans le cadre des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant,

Considérant qu'en vertu de l'article L714-5 du code général de la fonction publique, lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

Préambule

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré dans la fonction publique d'État un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le dispositif est transposable aux agents territoriaux en vertu du principe de parité, mais sa mise en œuvre repose sur l'adoption d'une délibération par l'assemblée délibérante de la collectivité dans le respect du principe de libre administration des collectivités. Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'ensemble des primes et indemnités de même nature, à l'exclusion des primes listées dans l'arrêté du 27 août 2015 et dans la présente délibération, dans une logique de simplification de la rémunération des agents.

Au regard de l'enjeu majeur que représentait cette réforme, le RIFSEEP a fait l'objet d'une co-construction dans le cadre de 5 réunions de travail avec les différents responsables de service, toutes catégories et filières confondues, et les représentants des organisations syndicales au cours de 3 réunions dont une du Comité Social Territorial.

Ce travail a abouti à la construction d'une politique indemnitaire poursuivant les objectifs suivants :

- Revaloriser l'ensemble des salaires, notamment les plus bas,
- Reconnaître les fonctions à responsabilité et d'encadrement,

- Faire du régime indemnitaire un élément plus attractif dans le cadre des processus de recrutement, notamment sur les métiers en tension pour lesquels la collectivité rencontre des difficultés de recrutement,
- Valoriser l'investissement individuel et collectif avec l'instauration du CIA, dont les critères d'attribution ont été définis de façon concertée avec les encadrants et les organisations syndicales.

Le RIFSEEP se décompose en deux parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), dont le montant est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

I. Dispositions communes à la mise en place de la l'IFSE et du CIA

Article 1 : Les groupes de fonctions

Les fonctions occupées par les agents de la commune sont réparties au sein de 10 groupes de fonctions (dont 4 groupes pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A, 3 groupes pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B et 3 groupes pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C) au regard des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières et degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces groupes de fonctions sont détaillés dans le tableau présenté en annexe 1 de la présente délibération.

Article 2 : Les règles de cumul

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont **exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir**, à l'exception de celles énumérées à l'article 1^{er} de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, dont notamment :

- l'indemnité spéciale mensuelle de fonction ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- les indemnités d'astreintes ;
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- les indemnités d'heures complémentaires ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité pour fonctions itinérantes ;
- les indemnités forfaitaires complémentaires pour élections ;
- l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

II. Dispositions propres à l'institution de l'IFSE

Article 3 : Les bénéficiaires de l'IFSE

Les bénéficiaires de l'IFSE sont :

- les agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) relevant des cadres d'emplois éligibles en vertu des arrêtés pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dès leur mois d'arrivée au sein de la commune ;
- les agents contractuels occupant des emplois permanents en application des articles L.332-8 et L.332-14 du code général de la fonction publique ainsi que les agents contractuels recrutés dans le cadre d'un contrat de projet en application de l'article L.332-24 du code général de la fonction publique dès leur mois d'arrivée au sein de la commune et les agents contractuels occupant des emplois permanents en application de l'article L.332-13 présents l'année N-1. Sont exclus du bénéfice de l'IFSE les agents contractuels de droit privé et les vacataires.

Article 4 : Les montants de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction.

Chaque groupe de fonction comprend un montant dit « plancher » et un montant dit « plafond » d'IFSE (cf. annexe 2). Dans le cadre de ces montants plancher et plafond, le montant individuel de l'IFSE se compose d'une part principale (dite « l'IFSE socle ») correspondant à minima au montant « plancher » du groupe de fonction de l'agent et à laquelle peut s'ajouter une ou plusieurs majorations conditionnées à l'exercice de missions spécifiques (cf. annexe 3).

Par ailleurs, la Commune de BOUCAU versait un complément de rémunération annuel forfaitaire de 1150 €. Compte tenu que cette prime ne remplit pas les conditions pour être reconnue comme un avantage collectivement acquis au sens de l'article 111 de la loi n°83-54 du 26 janvier 1984, elle ne peut être maintenue comme telle conformément aux observations de la Chambre Régionale des Comptes dans son rapport en date du 12 mai 2021. Elle fait l'objet d'une intégration dans l'IFSE sous la forme d'une majoration (cf. majoration n°1) :

- majoration n°1 : ex-complément indemnitaire
- majoration n°2 : mission comportant des travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (barème des montants en annexe 4) ;
- majoration n°3 : mission de régisseur d'avances et/ou de recettes (barème des montants en annexe 5) ;
- majoration n°4 : mission d'assistant de prévention ;
- majoration n°5 : mission de référent informatique ;
- majoration n°6 : mission de référent balayeuse ;
- majoration n°7 : mission d'accompagnateur-trice de ramassage scolaire.

Les majorations peuvent être cumulées entre elles. Dès lors que les fonctions y ouvrant droit cessent d'être remplies, la majoration cesse d'être versée.

Lors de la première application des dispositions de la présente délibération :

- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire inférieur au montant plancher de l'IFSE de leur groupe de fonction sont rattrapés à ce même montant et bénéficient d'une augmentation de leur rémunération dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire compris entre le montant plancher et le montant plafond de leur groupe de fonction voient leur régime indemnitaire maintenu dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire supérieur au montant plafond de leur groupe de fonction bénéficient de la « clause de sauvegarde » telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 : le montant de leur régime indemnitaire est

conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

- L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.
- En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les montants maximaux fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Article 5 : Le versement de l'IFSE

L'IFSE « socle » est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail, c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectuée, mais aussi au prorata du temps de présence de l'agent dans la collectivité. Les majorations de l'IFSE sont versées selon les périodicités mentionnées en annexe 3. Leur montant est également proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence de l'agent dans la collectivité.

5.1-Cas particulier de versement : les agents contractuels occupant un emploi permanent en application de l'article L332-13 du code général de la fonction publique (remplacements) perçoivent une IFSE « socle » l'année N en fonction du nombre d'heures réalisées l'année N-1. La majoration de l'IFSE n°1 (ex-complément indemnitaire) leur est attribuée mensuellement à partir de 6 mois d'ancienneté continue si le temps de travail effectif est supérieur ou égal à 17h30.

5.2- Modalités de maintien, de retenue ou suppression de l'IFSE pour absence :

L'IFSE (socle et majorations) est intégralement maintenu en cas de :

- congé annuel,
- autorisation spéciale d'absence,
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident du travail ou maladie professionnelle),
- congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption,
- d'absence liée à une action de formation (sauf congé de formation professionnelle),
- décharge de service pour mandat syndical,
- congé pour formation syndicale.

En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), l'IFSE (socle et majorations) suit le sort du traitement (excepté pour les agents en arrêt au moment de l'entrée en vigueur de la présente délibération). L'IFSE est ainsi maintenue en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduite de moitié pendant les périodes de demi-traitement.

Chaque journée de carence entraîne une retenue d'1/30^{ème} de l'IFSE socle et de 1/360^{ème} de la majoration de l'IFSE.

L'IFSE (socle et majorations) est intégralement suspendue (excepté pour les agents en arrêt au moment de l'entrée en vigueur de la présente délibération) en cas de :

- congé de longue maladie (CLM),
- congé longue durée (CLD),
- congé de grave maladie (CGM),
- disponibilité d'office pour raison de santé,
- disponibilité à titre conservatoire,

La suspension en cas de CLM/CGM et CLD est effective le 1^{er} du mois qui suit la décision du Conseil médical.

Lorsque l'agent a été placé en CLM/CLD/CGM à la suite d'une demande présentée durant un CMO, l'IFSE perçue durant ce congé lui est acquise.

L'IFSE (socle et majorations) est également suspendue en cas :

- de grève,
- de suspension de fonction,
- d'exclusion temporaire de fonction,
- de congé parental, de proche aidant, de solidarité familiale,
- de congé pour formation professionnelle
- maintien en surnombre.

En cas de temps partiel thérapeutique, le montant d'IFSE (socle et majorations) est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

Les fonctionnaires titulaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui bénéficient d'une période de préparation au reclassement (PPR) perçoivent, pendant la durée de cette période, le montant de l'IFSE qu'ils percevaient au titre des fonctions pour lesquelles ils ont été déclarés définitivement inaptes.

5.3-Sort des majorations de l'IFSE en cas d'intérim :

L'agent amené à exercer une mission spécifique donnant droit à la majoration n° 5, 6 ou 7 en raison de l'absence du titulaire et pour une durée minimum de 3 mois consécutifs percevra la majoration de l'IFSE au prorata de la durée de l'intérim, sous réserve que ce dernier soit plein et entier et ne concerne pas une période de congé annuel. Une lettre de mission devra être établie par le responsable de service.

Article 6 : Cas particulier des agents de police municipale

Les textes relatifs au RIFSEEP ne sont pas applicables à ce jour aux agents appartenant à la filière de la police municipale en raison de l'absence de corps assurant des missions équivalentes dans la fonction publique d'Etat. Le régime indemnitaire des agents de la filière police municipale fait l'objet d'une construction autonome résultant de l'article 68 de la loi du 16 décembre 1996 et par dérogation à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Le régime indemnitaire de la police municipale est ainsi composé de deux primes mensuelles : l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Dans un souci de cohérence avec les agents relevant du RIFSEEP, notamment de reconnaissance des fonctions d'encadrement, et compte tenu par ailleurs de l'obligation d'intégrer le complément de rémunération annuel dans le mécanisme actuel des primes de la filière de police municipale, les nouvelles modalités d'attribution ci-après sont instaurées.

- L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF)

L'ISMF déjà en vigueur dans la collectivité est versée mensuellement aux agents de police municipale fonctionnaires (stagiaires et titulaires).

Le taux maximum possible est de 20% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension pour le cadre d'emplois des agents de police municipale.

Grades ouvrant droit à l'ISMF	Taux maximum individuel
Brigadier-chef principal	20%
Gardien-brigadier / brigadier	

Sur la commune de BOUCAU les agents du cadre d'emplois des agents de police municipale bénéficient du taux maximum de 20%.

L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

L'IAT, déjà en vigueur dans la collectivité, est versée mensuellement aux agents de police municipale fonctionnaires (stagiaires et titulaires).

Le montant de l'IAT est fixé dans la limite d'un montant de référence annuel fixé par arrêté ministériel pour chaque grade. Le montant moyen de l'indemnité est calculé par application à ce montant de référence d'un coefficient multiplicateur au plus égal à 8.

Un crédit global de l'enveloppe de l'IAT est calculé pour chaque grade en multipliant le montant de référence du grade par le coefficient multiplicateur arrêté par la collectivité et l'effectif du grade.

Dans la limite de ce crédit global, l'autorité détermine les attributions individuelles.

Les nouvelles modalités d'attribution de l'IAT sont les suivantes :

Fonctions	Grades	Catégorie hiérarchique	Montant de référence annuel (au 1 ^{er} juillet 2023)	Coefficient multiplicateur
Responsable de service	Brigadier-chef principal	C	521.01	5.98
	Gardien-brigadier/brigadier	C	499.32	6,11
Agents sans encadrement	Brigadier-chef principal	C	521.01	5.21
	Gardien-brigadier/brigadier	C	499.32	5.31

Les montants de référence annuels réglementaires servant de base au calcul de l'IAT sont indexés automatiquement sur la valeur du point d'indice applicable à la fonction publique.

Les règles liées aux modalités de versement du RIFSEEP sont applicables au versement de l'IAT et de l'ISMF (proratisation en fonction du temps de travail, retenue et suppression en cas d'absence).

Article 7 : Le réexamen du montant de l'IFSE « socle »

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale dans les trois situations suivantes :

7.1 : En cas de changement de fonctions :

A l'issue d'une mobilité interne, l'agent perçoit le montant d'IFSE socle correspondant à ses nouvelles fonctions. Cependant des règles d'ajustement de l'IFSE s'appliquent selon que le montant d'IFSE est égal, inférieur ou supérieur à celui initialement perçu par l'agent.

► En cas de mobilité choisie à l'initiative de l'agent :

- Dans le même groupe de fonctions, l'agent conserve le montant de l'IFSE initialement perçu ;
- Dans un groupe de fonctions immédiatement inférieur, l'IFSE précédemment perçue sera diminuée de 5% ;
- Dans un groupe de fonctions inférieur autre, l'IFSE précédemment perçue sera diminuée de 10% ;
- Dans un groupe de fonctions supérieur, l'agent se verra attribuer le montant plancher du nouveau groupe de fonctions s'il est plus favorable. Dans le cas contraire, l'IFSE précédemment perçue sera majorée de 5%.

► **En cas de mobilité subie en raison d'une réorganisation de service ou d'un reclassement suite à inaptitude préconisé par une instance médicale :**

- Dans le même groupe de fonctions ou dans un groupe de fonctions inférieur, l'agent conserve le montant d'IFSE précédemment perçu dans la limite du plafond du nouveau groupe de fonctions ;
- Dans un groupe de fonction supérieur, l'agent se verra attribué le montant plancher du nouveau groupe de fonctions s'il est plus favorable. Dans le cas contraire, l'IFSE précédemment perçue sera majorée de 5%.

► **En cas de mobilité imposée dans l'intérêt du service en considération de la personne**, les règles applicables à la mobilité choisie s'appliquent.

7.2 . Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

L'organe délibérant fixera, dans une délibération ultérieure, des critères objectivables et des indicateurs permettant d'évaluer l'expérience professionnelle.

7.3 En cas de changement de grade à la suite d'une promotion ou de la réussite à un concours, lorsque cette situation se traduit par un changement de fonction ou de groupe de fonctions, les règles relatives à la mobilité choisie s'appliquent.

III. Dispositions propres à l'institution du complément indemnitaire annuel (CIA)

Article 8 : Les bénéficiaires du CIA

Les bénéficiaires du CIA sont :

- les agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires) relevant des cadres d'emplois éligibles en vertu des arrêtés pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;
 - les agents contractuels occupant des emplois permanents en application des articles L.332-8, L.332-13 et L.332-14 du code général de la fonction publique ainsi que les agents contractuels recrutés dans le cadre d'un contrat de projet en application de l'article L.332-24 du code général de la fonction publique présents depuis 1 an continu au 31 décembre de l'année de référence.
- Sont exclus du bénéfice du CIA les agents contractuels de droit privé et les vacataires.

Article 9 : Le principe et les critères d'attribution du CIA

Les agents mentionnés à l'article 8 de la présente délibération peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct. L'attribution du CIA se fera sur la base des critères définis en annexe 6.

Il a vocation à être attribué de manière exceptionnelle.

Article 10 : Les modalités d'attribution individuelle du CIA

Le montant individuel du complément indemnitaire annuel est déterminé selon les modalités ci-dessous, dans le cadre du montant maximal par groupe de fonctions fixé par la présente délibération (annexe 7) et de l'enveloppe budgétaire annuelle dédiée au complément indemnitaire annuel validée chaque année par le Conseil municipal au moment du vote du budget.

Critères	% du montant plafond perçu
Exercice d'un intérim	45%
Encadrement stagiaire/TIG/PPR (quel que soit le nombre de stagiaire accueilli dans l'année)	15%
Remplacement « au pied levé »	20%
Participation à un projet/manifestation exceptionnelle	20%

Exceptionnellement, en cas de survenance d'une situation de crise telle que définie en annexe 6, les montants plafonds des groupes de fonctions seront majorés de 20%. Les agents concernés percevront 20% du plafond majoré.

Les différents critères peuvent se cumuler entre eux.

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement annuel en avril de l'année N+1 de l'année servant de référence, ou au moment du départ de l'agent s'il peut y prétendre. Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Son montant est attribué en totalité indépendamment de la situation de l'agent lorsque ce dernier est à temps non complet, temps partiel ou à demi traitement.

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les montants maximaux fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'État.

Une commission d'harmonisation commune à la commune et au CCAS composée du Maire, de l' élu adjoint aux ressources humaines, de l' élue adjointe à l'action sociale, de la Direction générale, de la directrice du CCAS et de la direction des ressources humaines examinera au 1^{er} trimestre de l'année de versement les propositions des responsables de service collectivement examinées en comité de direction à l'issue des examens professionnels.

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

Un état des lieux de l'utilisation de l'enveloppe sera fait chaque année aux membres du Comité Social Territorial.

Article 11 : Suivi de la mise en œuvre du RIFSEEP

Il est instauré une clause de revoyure à 24 mois afin de faire un bilan et d'ouvrir le dialogue sur les modalités régissant le régime indemnitaire (positionnement dans les groupes de fonction, montants, classement d'éventuels nouveaux cadre d'emplois et fonctions, critères d'attribution, expérience professionnelle, etc...)

Pour cela un comité de suivi, commun à la Commune et au CCAS, sera mis en place, composé du Maire, de l' élu adjoint aux ressources humaines, de l' élue adjointe à l'action sociale, de la DGS, de la Directrice du CCAS, de la DRH et de 4 représentants des organisations syndicales représentées au Comité Social Territorial.

IV. Dispositions générales – Entrée en vigueur de la présente délibération

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2024.

Le Conseil Municipal,

Après avoir entendu l'exposé,

Après en avoir délibéré,

- d'instaurer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- de rappeler que l'exécutif notifiera individuellement les montants de régime indemnitaire ;
- d'abroger les délibérations en date du 5 avril 1993, 31 juillet 2000, 24 septembre 2007, 6 avril 2010, 25 janvier 2011, 12 mars 2012 et 24 novembre 2015,
- que les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;
- d'autoriser le Maire à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

**Certifié exécutoire
compte tenu du
dépôt à la Sous
Préfecture de
Bayonne
le
et de la publication
le**

**Pour extrait certifié conforme
Boucau, le 15 décembre 2023
Le Maire,**



ANNEXES

ANNEXE 1 – Composition des groupes de fonction

Groupe de fonction	Intitulé du groupe de fonction	Cadre(s) d'emplois représenté(s) à date*	Fonction(s) représentée(s) à date*
A1	Fonctions de direction générale	<ul style="list-style-type: none"> Attachés territoriaux 	<ul style="list-style-type: none"> Directeur général des services
A2	Fonctions de direction	<ul style="list-style-type: none"> Ingénieurs territoriaux 	<ul style="list-style-type: none"> Directeur des services techniques
A3	Fonctions de responsable de service	<ul style="list-style-type: none"> Attachés territoriaux Bibliothécaires territoriaux 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de service
A4	Fonctions de coordination et/ou de conception et/ou d'expertise sans encadrement	<ul style="list-style-type: none"> N/A 	<ul style="list-style-type: none"> N/A
B1	Fonctions d'encadrement	<ul style="list-style-type: none"> Rédacteurs territoriaux Techniciens territoriaux 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de service
B2	Fonctions de coordination	<ul style="list-style-type: none"> N/A 	<ul style="list-style-type: none"> N/A
B3	Fonction d'expertise et d'instruction-animation	<ul style="list-style-type: none"> Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives Rédacteurs territoriaux 	<ul style="list-style-type: none"> Agent de bibliothèque Chargé d'événementiel - Assistant communication Educateur sportif Gestionnaire Instructeur en droit des sols
C1	Fonction d'encadrement	<ul style="list-style-type: none"> Agents de maîtrise territoriaux 	<ul style="list-style-type: none"> Chef d'équipe Responsable de service
C2	Fonctions d'adjoints/ Gestionnaires sur fonctions supports	<ul style="list-style-type: none"> Adjoints techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux Adjoints administratifs territoriaux 	<ul style="list-style-type: none"> Adjoint au chef d'équipe Gestionnaire sur fonctions supports (finances, marchés publics, ressources humaines, logistique et parc des véhicules et matériels, assemblées délibérantes)

C3

Fonctions opérationnelles

- Adjoints administratifs territoriaux
- Adjoints d'animation territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Agent de bibliothèque
- Agent de maintenance
- Agent d'entretien du domaine public
- Agent d'entretien et de restauration scolaire
- Agent d'entretien et de restauration scolaire - Accompagnateur bus
- Agent technique
- animateur périscolaire
- ATSEM
- Directeur d'ALSH
- Ouvrier des espaces verts

*La répartition des cadres d'emplois et des fonctions au sein des groupes de fonctions indiquée dans le tableau ci-dessus représente la situation à date au regard de la structuration des emplois de la commune et est donc susceptible d'évoluer, dans le respect des dispositions de l'article 1 de la présente délibération, sans que cette évolution doive donner lieu à l'adoption d'une nouvelle délibération.

ANNEXE 2 – Tableau des montants de l'IFSE par groupe de fonctions (montants exprimés en euros bruts annuels)

Groupe de fonction	Montant plancher annuel de l'IFSE	Montant plafond annuel de l'IFSE
A1	8 700 €	21 500 €
A2	8 000 €	18 000 €
A3	6 000 €	11 500 €
A4	5 500 €	9 500 €
B1	4 700 €	9 500 €
B2	4 400 €	8 300 €
B3	4 100 €	8 000 €
C1	3 900 €	7 800 €
C2	3 700 €	7 600 €
C3	3 500 €	6 600 €

ANNEXE 3 – Tableau des majorations de l'IFSE (montants exprimés en euros bruts annuels)

Part complémentaire de l'IFSE	Objet	Montant annuel (en € brut)	Versement
Majoration n°1	Ex-complément indemnitaire	1150 €	Annuel (juin et novembre)
Majoration n°2	Mission comportant des travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	Cf. barème (annexe 4)	Annuel (janvier N+1)
Majoration n°3	Mission de régisseur d'avances et/ou de recettes	Cf. barème (annexe 5)	Annuel (décembre)
Majoration n°4	Mission d'assistant de prévention	500 €	Annuel (décembre)
Majoration n°5	Mission de référent informatique	500 €	Annuel (décembre)
Majoration n°6	Mission de référent balayeuse	500 €	Annuel (décembre)
Majoration n°7	Mission d'accompagnement du ramassage scolaire	500 €	Annuel (décembre)

ANNEXE 4 – Barème des montants la majoration n°2 « mission comportant des travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants »

Travaux	Nombre de taux de base par ½ journée de travail effectif	Montants
Goudronnage des voies avec liants hydrocarbonés et opération employant du bitume pour l'entretien des chaussées	2 taux	2,06 €
Travaux d'élagage d'arbres effectués à une hauteur supérieure à 6 mètres	½ taux	0,52€
Utilisation de scies à rubans, toupies, raboteuses et dégauchisseuses	½ taux	0,52€
Emploi de produits toxiques pour le traitement antiparasitaire des végétaux	½ taux	0,52€
Soudure à l'arc	½ taux	0,52€
Travaux de signalisation horizontale sur les voies ouvertes à la circulation	2 taux	2,06 €
Utilisation de débroussailleuses, de faucardeuses et de tronçonneuses	½ taux	0,52€
Manipulations et travaux sur installations électriques haute et basse tension	1 taux	1,03€
Conduite d'engins spéciaux de travaux publics (pelle hydraulique, tracteur seul ou avec équipement de terrassement...)	1 taux ¾	1,80€
Travaux de chaudronnerie (cisailage, cintrage, tournage...)	½ taux	0,52€
Utilisation d'un outil pneumatique (marteau-piqueur, brise-béton...)	1 taux ¾	1,80€
Travaux de manutention avec engins élévateurs	1 taux	1,03€

ANNEXE 5 – Barème des montants la majoration n°3 « mission de régisseur d'avances et/ou de recettes »

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT ANNUEL DE LA MAJORATION DE L'IFSE (EN € BRUT)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 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

ANNEXE 6 – Les critères d'attribution du CIA

Critères	Définitions
Exercice d'un intérim	<p>Remplacement d'un agent absent (hors congés annuels) entraînant un surcroît d'activité se traduisant par des tâches supplémentaires ne pouvant être différées et modifiant l'organisation habituelle du travail durant les durées minimales suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans les services comptant au plus 2 agents ou pour les fonctions exercées en binôme : durée d'absence minimale requise de 4 semaines continues - Dans les services comptant 3 agents : durée d'absence minimale requise de 6 semaines continues - Dans les services de plus de 3 agents : durée d'absence minimale requise de 8 semaines continues <p>Montant proratisé en fonction de la durée d'intérim assurée par l'agent</p>
Mission d'encadrement de stagiaires, de TIG ou d'agents en PPR	Encadrement opérationnel par le même agent d'un même stagiaire (stages d'observation exclus) pendant une durée minimale de 3 semaines en continu ou fractionné.
Participation à des remplacements « au pied levé »	Agents titulaires palliant ponctuellement (au moins 6 fois par an) une absence imprévue dès le 1 ^{er} jour d'absence pour assurer des tâches ne pouvant être différées (continuité de service)
Participation à un projet/manifestation exceptionnelle	Hors manifestations ou événements annuels récurrents. Projet s'inscrivant dans la durée et ayant un impact significatif sur l'organisation des services
Participation à une situation de gestion de crise	Entraînant notamment l'activation du Plan Communal de Sauvegarde avec mise en œuvre de la cellule de crise, une modification significative des horaires de travail et des missions habituelles et un impact durable sur l'activité de l'agent ou du service

ANNEXE 7 – Tableau des montants de CIA par groupes de fonctions (montants exprimés en euros bruts annuels)

Groupe de fonction	Montant plafond annuel du CIA
A1	1000 €
A2	1000 €
A3	1000 €
A4	1000 €
B1	900€
B2	900 €
B3	900 €
C1	600 €
C2	600 €
C3	600 €