



VILLE D'UGINE (SAVOIE)
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
CONSEIL MUNICIPAL DU LUNDI 7 NOVEMBRE 2022

| | |
|--|--|
| <p>NOMBRE DE CONSEILLERS MUNICIPAUX EN EXERCICE : 29 PRÉSENTS : 25 REPRESENTES : 04</p> <p>DATE DE LA CONVOCATION : Le 28 octobre 2022</p> <p>PUBLICATION SITE INTERNET : Le 18 novembre 2022</p> | <p><i>Président de séance : M. Franck LOMBARD</i></p> <p><i>Secrétaire de séance : Mme Françoise VIGUET-CARRIN</i></p> <p><i>Étaient présents : M. Franck LOMBARD, Mme Françoise VIGUET-CARRIN, M. Michel CHEVALLIER, Mme Nathalie MONVIGNIER-MONNET, M. Umberto DIMASTROMATTEO, Mme Agnès CHEVALIER-GACHET, M. Emmanuel LOMBARD, Mme Vanessa PUT DE GIULI, M. Jamel BOUCHEHAM, Mme Sophie BIBAL, M. Mustapha HADDOU, M. Simon OUVRIER-BUFFET, Mme Pauline BRESSE, M. Gérard RUFFIER-MONET, Mme Marie-Thérèse BERGERET, M. Nathan EXCOFFIER, Mme Annabelle MOREL, M. Michel VARRONI, M. Joseph SCATIGNO, Mme Virginie NAIRE, M. Franck SOUQUET-GRUMEY, Mme Jamila ADEM-EL ATTAOUI, M. Jean-Pierre PLAISANCE, M. Eric FUSS, Mme Audine FRECKMANN</i></p> <p><i>Étaient représentés : Mme Stéphanie LUSSIANA ayant donné pouvoir à Mme Pauline BRESSE, Mme Catherine CLAVEL ayant donné pouvoir à M. Simon OUVRIER-BUFFET, Mme Caroline BRULEY ayant donné pouvoir à M. Jamel BOUCHEHAM et M. Benjamin BONNIOT--BOUCHET ayant donné pouvoir à M. Eric FUSS</i></p> |
|--|--|

Délibération n°16

Rapporteur : Mme Annabelle MOREL

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

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.712-2, L.712-13, L.713-1, L.714-4 à L.714-8,

Vu la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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 la circulaire NOR : RFFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2016 pris pour application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

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

Vu l'avis du Comité Technique en date du 25 octobre 2022,

La présente délibération vient se substituer à l'ensemble des précédentes délibérations définissant les règles du régime indemnitaire applicable aux agents de la commune d'Ugine.

Considérant ce qui suit :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Il se compose :

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

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- L'objectif premier du RIFSEEP consiste à valoriser principalement l'exercice des missions par le passage d'une logique de grades à une logique de fonction et de manière de service,
- L'adapter à l'organisation actuelle de la collectivité,
- Faciliter les mobilités avec la communauté d'agglomération Arlysère,
- Permettre une meilleure valorisation des compétences et des fonctions des agents en poste,
- Assurer une meilleure attractivité de la collectivité lors des recrutements,

- Améliorer le pouvoir d'achat des agents.

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

Il est donc proposé à l'assemblée de modifier le RIFSEEP à compter du 1er janvier 2023 selon le dispositif suivant :

Article 1 : Bénéficiaires

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

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

Par ailleurs, il ne sera pas versé :

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

Pour les agents de la filière Sécurité (Police Municipale), la réglementation ne prévoit pas le versement du RIFSEEP. Néanmoins, la collectivité s'engage à verser les montants fixés pour le RIFSEEP dans la limite des montants des primes et indemnités qu'ils peuvent bénéficier soit :

- L'Indemnité spéciale de fonction de police,
- L'Indemnité d'administration et de technicité, qui prend également en compte la valeur professionnelle et la manière de servir.

Article 2 : Montants de références

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

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

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

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

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

Article 3 : Critères de modulation

A. La part fonctionnelle – L'IFSE

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

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

Ce montant peut faire l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Les modalités de modulation de l'IFSE selon l'expérience professionnelle démontrée par les agents s'appuieront sur la mesure de l'écart entre les compétences détenues par l'agent et le niveau requis par le poste.

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

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

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100 %. Ce montant sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté au sein de la présente délibération.

Le montant individuel du CIA sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle. L'appréciation portera notamment sur les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus,
- Réalisation des objectifs,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou expertise,
- Respect des délais d'exécution.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, prévu sur le salaire du mois de décembre pour la période de décembre de l'année N-1 à novembre de l'année N.

Il est non reconductible d'une année sur l'autre.

Article 4 : Détermination des groupes de fonctions de la collectivité

| Grou- pes | Sous- groupes de fonction | Libellés | Définition | Montant annuel brut maximum de l'IFSE | Montant annuel brut maximum du CIA |
|--------------------|------------------------------------|----------|------------|---|--|
| CATEGORIE A | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------|--|-------------------------------------|---|--|---|
| GF1 | GF1-1 | Emplois direction générale | Contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration, sous la responsabilité de l'équipe municipale, d'un projet global à destination de l'ensemble des directions et services. Anime, coordonne et pilote l'ensemble des moyens humains, financiers et matériels dont dispose la collectivité en cohérence avec les orientations générales. | 17 100 € | 5 700 € |
| | GF1-2 | Emplois direction générale | Sous la responsabilité de la direction générale, contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration d'un projet global à destination de l'ensemble des services. Anime, coordonne et pilote l'organisation par des arbitrages stratégiques et opérationnels en cohérence avec les orientations générales. | 15 300 € | 5 100 € |
| Grou- pes | Sous- groupes de fonction | Libellés | Définition | Montant annuel brut maximum de l'IFSE | Montant annuel brut maximum du CIA |
| GF2 | GF2-1 | Emplois de direction de pôle | Sous la responsabilité de la direction générale, contribue à l'élaboration d'un projet global, à destination de l'ensemble des établissements et services relevant de son secteur. Anime, coordonne et pilote le secteur placé sous sa responsabilité en cohérence avec les orientations générales. Encadre directement ou indirectement un effectif supérieur à 25 postes permanents. | 15 360 € | 3 840 € |

| | | | | | |
|--|--------------|---|---|----------|---------|
| | GF2-2 | Emplois de direction de proximité | <p>Sous la responsabilité de la direction générale, contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration d'un projet global à destination de l'ensemble des établissements et services relevant de son secteur. Anime, coordonne et pilote le secteur placé sous sa responsabilité en cohérence avec les orientations générales. Assure la responsabilité d'un pôle avec encadrement direct ou indirect et dont le poids de poste est moins important au regard de l'effectif du pôle. Peut également assurer la direction d'un service d'appui. Encadre directement ou indirectement un effectif inférieur à 25 postes permanents.</p> | 13 440 € | 3 360 € |
| | GF2-3 | Encadrement de proximité ou expertise particulière | <p>Met en œuvre les politiques publiques à l'échelle d'un service. Assure le management opérationnel.</p> | 11 520 € | 2 880 € |

| Grou- pes | Sous- groupes de fonction | Libellés | Définition | Montant annuel brut maximum de l'IFSE | Montant annuel brut maximum du CIA |
|----------------------|--|---|---|--|---|
| CATEGORIE B | | | | | |
| GF3 | GF3-1 | Encadrement de proximité ou expertise particulière | Coordonne et pilote des projets à l'intérieur de son secteur d'activité ou des projets transversaux en assurant le management stratégique et/ou opérationnel de son secteur d'activité. | 9 600 € | 2 400 € |
| GF4 | GF4-1 | Encadrement d'un service | Assure la responsabilité d'un service à l'intérieur d'une direction. Encadre et accompagne les équipes. Met en cohérence les pratiques avec l'évolution des dispositifs réglementaires et techniques. Occupe un emploi nécessitant une forte technicité ou confronté à de fortes sujétions (horaires, disponibilité, ...). | 8 640 € | 2 160 € |
| | GF4-2 | Chargés de mission | Met en œuvre le ou les projets confié(s) et en assure le suivi financier et administratif. Peut encadrer une équipe. | 8 160 € | 2 040 € |
| | GF4-3 | Référent technique ou administratif / Encadrement d'équipe | Assure la responsabilité d'un secteur à l'intérieur d'un service. Encadre et accompagne l'équipe. Met en cohérence les pratiques avec l'évolution des dispositifs réglementaires et garantit le respect des conditions d'accueil et d'encadrement réglementaire des publics en lien avec la hiérarchie. Occupe un emploi nécessitant une certaine technicité ou confronté à des sujétions particulières (horaires, disponibilité, ...). | 7 680 € | 1 920 € |

| Grou-pes | Sous-groupes de fonction | Libellés | Définition | Montant annuel brut maximum de l'IFSE | Montant annuel brut maximum du CIA |
|----------|--------------------------|--|---|---------------------------------------|------------------------------------|
| GF5 | GF5-1 | Référent technique ou administratif / Encadrement d'équipe | Encadre et accompagne les agents. Peut suppléer le(la) chef(fe) de service. Met en cohérence les pratiques avec l'évolution des dispositifs réglementaires et/ou techniques. Assure un rôle de référent technique et/ou administratif auprès d'une équipe. | 6 720 € | 1 680 € |
| GF6 | GF6-1 | Référent technique ou administratif / Encadrement d'une petite équipe | Assure la responsabilité d'un secteur à l'intérieur d'un service ou un rôle de référent technique et/ou administratif. Nécessite une forte technicité. Poste pouvant générer l'encadrement d'une petite équipe. | 6 240 € | 1 560 € |
| GF7 | GF7-1 | Encadrement intermédiaire d'équipe | Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste. Met en œuvre des actions particulières dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe. Assure l'encadrement d'une petite équipe de terrain avec des qualifications spécifiques. | 5 760 € | 1 440 € |
| GF8 | GF8-1 | Emplois à forte technicité | Emploi nécessitant un diplôme spécifique ou soumis à de fortes sujétions. Mobilise des compétences techniques et théoriques sur des situations complexes. Occupe un emploi nécessitant une forte technicité ou confronté à de fortes sujétions (horaires, disponibilité, ...). | 5 760 € | 1 440 € |
| | GF8-2 | Emplois nécessitant des compétences spécifiques | Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste. Met en œuvre des actions particulières dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe. Poste sans encadrement. | 5 400 € | 600 € |

| Groupe | Sous-groupes de fonction | Libellés | Définition | Montant annuel brut maximum de l'IFSE | Montant annuel brut maximum du CIA |
|--------------------|--------------------------|---|--|---------------------------------------|------------------------------------|
| CATEGORIE C | | | | | |
| GF8 | GF8-3 | Emplois nécessitant des compétences spécifiques | Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste. Met en œuvre des actions particulières dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe. Poste sans encadrement. | 5 400 € | 600 € |
| | GF8-4 | Emplois d'application nécessitant une certification ou détenant un diplôme non obligatoire | Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par le poste nécessitant une certification professionnelle ou un diplôme. Assure les missions et activités d'un poste sans encadrement. | 3 780 € | 420 € |
| GF9 | GF9-1 | Emplois d'application | Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par le poste. Ne nécessite pas de diplôme particulier. | 3 240 € | 360 € |

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

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

Article 5 : Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE et du CIA pour absence

Conformément au 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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire, y compris Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS), l'IFSE et le CIA suivront le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE et de CIA sont suspendus (Jurisprudence de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 9 avril 2021 n°20PA01766).
- En application de l'article L.714-6 du Code général de la fonction publique, l'IFSE et le CIA seront maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de

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

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

Article 6 : Les cumuls

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

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

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

Le versement de la prime annuelle est également maintenu au titre d'un avantage collectivement acquis au sens de l'article L.714-11 du code général de la fonction publique.

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

Article 7 : Indemnité spéciale de fonctions de police

A. Bénéficiaires

Ce sont les agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants :

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

B. Périodicité de versement

L'indemnité spéciale de fonctions est versée mensuellement.

C. Détermination des plafonds

Cette indemnité est calculée en appliquant un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue à pension perçu par l'agent concerné. Il est proposé d'instaurer cette indemnité au taux individuel maximum de la manière suivante :

- 20% du traitement mensuel brut pour les gardiens-brigadiers et les brigadiers chefs principaux
- 30% du traitement mensuel brut pour les chefs de service au-delà de l'indice brut 380.

D. Modalités d'attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer librement le montant individuel à chaque agent bénéficiaire, par voie d'arrêté individuel, dans le respect des taux maximum ci-dessus et dans le respect du classement et des montants des groupes fonctionnels définis ci-dessus dans le cadre du RIFSEEP.

Elle est cumulable avec l'Indemnité d'Administration et de Technicité

Article 8 : Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

A. Bénéficiaires

Ce sont les agents titulaires et stagiaires nommés sur les grades suivants :

- Chefs de service de police municipale principal de 2^{ème} classe jusqu'à l'indice brut 380,
- Chefs de service de police municipale jusqu'à l'indice brut 380,
- Brigadier-chef principal,
- Gardien-brigadier.

B. Périodicité de versement

L'indemnité d'administration et de technicité est versée mensuellement ou annuellement selon la part fixe et la part variable déterminée individuellement.

C. Détermination des plafonds

Le crédit global de l'IAT est calculé en multipliant le montant de référence applicable à chaque grade par un coefficient compris entre 0 et 8 puis par l'effectif réellement pourvu dans la collectivité.

Les coefficients maximums applicables à chaque grade concerné sont les suivants :

- Brigadier-chef principal : 495.93 €
- Gardien-brigadier : 469.89 €

D. Les modalités d'attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer librement le montant individuel à chaque agent bénéficiaire, par voie d'arrêté individuel, dans le respect des taux maximum ci-dessus et dans le respect du classement et des montants des groupes fonctionnels définis ci-dessus dans le cadre du RIFSEEP.

Elle est cumulable avec l'Indemnité Spéciale de Police.

Article 9 : Majorations complémentaires de l'IFSE

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

1. Indemnité de responsabilité des régisseurs :

| RÉGISSEUR D'AVANCES Montant maximum de l'avance pouvant être consentie | RÉGISSEUR DE RECETTES Montant moyen des recettes encaissées mensuellement | RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement | MONTANT ANNUEL de l'indemnité |
|--|--|---|-------------------------------|
| Jusqu'à 1 220 | Jusqu'à 1 220 | Jusqu'à 2 440 | 110 |
| De 1 221 à 3 000 | De 1 221 à 3 000 | De 2 441 à 3 000 | 110 |
| De 3 001 à 4 600 | De 3 001 à 4 600 | De 3 000 à 4 600 | 120 |
| De 4 601 à 7 600 | De 4 601 à 7 600 | De 4 601 à 7 600 | 140 |
| De 7 601 à 12 200 | De 7 601 à 12 200 | De 7 601 à 12 200 | 160 |
| De 12 200 à 18 000 | De 12 201 à 18 000 | De 12 201 à 18 000 | 200 |
| De 18 001 à 38 000 | De 18 001 à 38 000 | De 18 001 à 38 000 | 320 |
| De 38 001 à 53 000 | De 38 001 à 53 000 | De 38 001 à 53 000 | 410 |
| De 53 001 à 76 000 | De 53 001 à 76 000 | De 53 001 à 76 000 | 550 |
| De 76 001 à 150 000 | De 76 001 à 150 000 | De 76 001 à 150 000 | 640 |
| De 150 001 à 300 000 | De 150 001 à 300 000 | De 150 001 à 300 000 | 690 |
| De 300 001 à 760 000 | De 300 001 à 760 000 | De 300 001 à 760 000 | 820 |
| De 760 001 à 1 500 000 | De 760 001 à 1 500 000 | De 760 001 à 1 500 000 | 1 050 |
| Au-delà de 1 500 000 | Au-delà de 1 500 000 | Au-delà de 1 500 000 | 46 par tranche de 1 500 000 |

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

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

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

Les taux de base sont fixés par arrêté ministériel :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Travaux de graissage et de réparation de moteurs de véhicules

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

3. Autres sujétions :

| Sujétions | Conditions | Indemnisation |
|--|---|--|
| Valorisation des agents qui assument les missions de leur collègue absent et non remplacé ou d'un poste vacant en attente de recrutement | Durée minimum d'un mois consécutif. | Pour catégorie B et C : 150 € brut mensuel maximum |
| Fonction de référent périscolaire sur l'année scolaire | Versement sur l'année scolaire soit de septembre à début juillet. | 90€ brut par mois |
| Fonction assistant de prévention | | Versement montant annuel maximum de 250 €. |
| Fonction de maître d'apprentissage par un agent contractuel | Durant la période du contrat d'apprentissage | Versement à hauteur du montant de la NBI qui serait versé à un fonctionnaire |
| Sujétions | Conditions | Indemnisation |

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| Encadrement ponctuel : - Tuteur contrats aidés - Tuteur service civique - Encadrement des chantiers jeune - Encadrement des stagiaires pour une durée supérieure à deux mois | Durant la période de prise de fonction et pour les agents <u>qui n'ont pas de fonction d'encadrement / management</u> | 30 € brut par semaine concernée |
| Prime forfait de nuit | Cf. article 6.4 du protocole d'accord sur l'organisation du temps de travail - délibéré le 13.12.2021. Tranche horaire de 0h à 8h pour le personnel du pôle Services à la population | 65 € brut par nuit |

L'autorité territoriale se réserve également le droit de verser un montant complémentaire à un agent qui assure le remplacement de son N+1 dans la limite des montants définis par la réglementation par cadre d'emplois.

Article 10 : Crédits budgétaires

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

Article 11 : Abrogation des délibérations antérieures

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

La commission municipale a examiné le dossier.

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

- **approuve la mise à jour du régime indemnitaire applicable aux agents de la commune d'Ugine telle que présentée ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2023 ;**
- **abroge les dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération ;**
- **approuve l'instauration de sujétions complémentaires dans le cadre du RIFSEEP ;**
- **autorise M. le Maire, ou à défaut son représentant, à signer toutes les pièces afférentes à l'exécution de la présente délibération.**

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



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

073-217303031-20221107-DE16-071122-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 17/11/2022
Affichage : 18/11/2022