



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

République Française : LIBERTÉ – ÉGALITÉ – FRATERNITÉ
 Département de la GUADELOUPE
 Arrondissement de BASSE-TERRE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
 DU CONSEIL MUNICIPAL DU 27 FEVRIER 2024

Nombre de conseillers			
En exercice	Présents	Qui ont pris part au vote	Procurations
29	15	19	04
Vote			
A L'UNANIMITE			
Pour : 19 Contre : 00 Abstentions : 00			

Convocation du Conseil Municipal
 en date du :

21 FEVRIER 2024

971-219711322-20240229-4-DE

AR-Préfecture de Basse-Terre
 Acte certifié exécutoire
 Réception par le Préfet : 29-02-2024
 Publication le : 29-02-2024

L'an 2024, le Mardi 27 Février à 18 h00, le Conseil Municipal de la Ville de Trois-Rivières s'est réuni à la SALLE DES DELIBERATIONS, lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. Jean-Louis FRANCISQUE, Maire, pour la tenue de sa 1^{ère} session ordinaire de l'année.

PRÉSENTS : M. Jean-Louis FRANCISQUE - Mme Jocelyne MOCKA - Mme Marié-Agnès SAINT-VAL - Mme Sabrina FÉLER - M. Patrick LAVITAL – M. Jacques ANSELME – Mme Gilberte EUGENIE - M. Alain SARREAU – Mme Marie-Claude BIQUE – M. Albert LOSAT – M. Serge SACILE – M. Charly DARMALINGON - Mme Fabienne FARAJJE - M. Charles-Henri DEVAUX – Mme Valérie ARICIQUE.....(15)

REPRÉSENTÉS : M. Jean-Philippe NOËL - M. Fulbert MIROITE - M. Rémi DUFOLO - Mme Annie CHRISTOPHE.....(04)

ABSENTS : M. Louis LAROCHELLE - Mme Marylène ROCHEMONT - Mme Ninette SAINTE-LUCE - Mme Marie-Pierre DAMAS - Mme Sylviane BOURGEOIS – M. Frantz RUPAIRE - M. Jimmy FAUSTA – Mme Josette OTTO – M. Claude JERSIER Mme Laurence LAROCHELLE(10)

Les conseillers présents formant la majorité des membres en exercice, lesquels sont au nombre de 29, il a été procédé, conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriale, à la nomination d'un secrétaire de séance pris au sein du conseil municipal. Madame Marie-Claude BIQUE a été désignée pour remplir cette fonction, qu'elle a acceptée.

D_20240227_03
 MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS, ET MISE EN ŒUVRE DU
 AU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS,
 DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
 (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal, Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

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,

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

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte
 Délibération n°03 Modification du Régime indemnitaire et mise en œuvre du RIFSEEP



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

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 la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

VU les délibérations des 21 mars 2006 et 20 juin 2006 instaurant le régime indemnitaire actuellement servi,

VU la délibération du 10 novembre 2022 relatives aux éléments variables de paie (astreintes, permanences, heures complémentaires et supplémentaires),

VU l'avis du Comité Social territorial en date du 23 janvier 2024,

VU le tableau des effectifs,

CONSIDERANT qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article L.714-4 du code général de la fonction publique, 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 pour les agents de la commune et du CCAS,

CONSIDERANT que cette nouvelle délibération remplace et se substitue aux délibérations des 21 mars 2006 et 20 juin 2006.

CONSIDERANT que 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), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Dans ce cadre, Monsieur Le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de la commune de Trois Rivières et instaurer l'IFSE et le CIA.

CONSIDERANT qu'il convient de définir le cadre général et le contenu du régime indemnitaire de la Commune de Trois Rivières afin de répondre aux objectifs suivants :

- Fidéliser les agents, reconnaître et susciter l'engagement professionnel, valoriser l'engagement et l'investissement,
- Rendre et maintenir la collectivité attractive,
- Réduire les écarts entre les métiers,
- Prendre en compte les responsabilités liées au poste occupé, indépendamment des grades et de la situation statutaire des agents,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE

A L'UNANIMITE

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES ET PLAFONDS REGLEMENTAIRES

ARTICLE 1.1 - PRIMES STATUTAIRES CONCERNEES

L'ensemble des primes applicables aux agents territoriaux, toutes catégories et filières confondues, selon leur cadre d'emplois et grade est susceptible de servir de base à l'attribution du régime indemnitaire. Ainsi, et de manière non exhaustive, il s'agit des primes suivantes :

- ❖ Toutes filières confondues et en fonction des possibilités réglementaires pour chaque grade :



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

- RIFSEEP : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- IHTS : Indemnité Horaire pour travaux supplémentaires
- ❖ Pour la Filière police et en fonction des possibilités réglementaires pour chaque grade, en dehors du RIFSEEP :
 - ISMF : Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction
 - IAT : Indemnité d'administration et de technicité
 - IHTS : Indemnité Horaire pour travaux supplémentaires

ARTICLE 1.2 - LES BENEFCIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, au prorata de leur temps de travail,
- Aux agents contractuels de droit public, affectés sur des postes permanents, aux contrats de projets, qu'ils exercent à temps complet, temps non complet ou temps partiel, avec un versement au prorata de leur temps de travail.

Par conséquent, ne bénéficient pas des dispositions prévues par la délibération :

- Les assistants familiaux,
- Les personnes en contrat de droit privé (apprentissage, service civique...),
- Les stagiaires des écoles rémunérées par gratification,
- Les agents horaires et les vacataires,
- Les agents contractuels affectés sur des postes non permanents (hors contrats de projet).

S'agissant des collaborateurs de cabinet, en qualité d'agent contractuel, percevra le RIFSEEP conformément à la législation en vigueur. Ainsi le montant de ses indemnités ne pourra dépasser 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par délibération et servit au fonctionnaire titulaire de l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé (groupe de fonctions A1 conformément à la délibération instaurant le RIFSEEP).

ARTICLE 1.3 - MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

1.3.1. – Cadre général

Le régime indemnitaire servi aux agents bénéficiaires se décompose comme suit :

- Une part fixe dénommée indemnité mensuelle, liées notamment aux fonctions exercées,
- Une part variable dénommée complément annuel.

Dans le cadre de référence statutaire ci-dessus rappelé, chaque indemnité pourra être servie dans le respect des minimas et maximas réglementaires ou fixés selon la présente délibération.

Il est rappelé que l'autorité territoriale a toute latitude, entre ces bornes, pour tenir compte de la manière de servir des agents pour majorer ou réduire le régime indemnitaire en fonction de ladite manière de servir et en appréciation de ses conséquences sur la bonne marche du service public (défaut de professionnalisme récurrent, gravité des faits commis par un agent, dysfonctionnements constatés...).

1.3.2. - Les agents éligibles au RIFSEEP

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

1.3.3. - Les agents non éligibles au RIFSEEP (police municipale)

Le montant individuel attribué au titre de la part mensuelle et du complément annuel le cas échéant, sera librement défini par l'autorité territoriale dans le cadre des primes éligibles, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

971-219711322-20240229-4-DE

AR-Préfecture de Basse-Terre

Réception par le Préfet : 29-02-2024

Publication le : 29-02-2024

Acte certifié exécutoire



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

ARTICLE 1.4 - CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- 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 GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE),
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI).

ARTICLE 1.5 - MONTANTS

Le régime indemnitaire se compose en deux parts :

- une part fixe liée notamment aux fonctions exercées :
 - IFSE pour les agents éligibles au RIFSEEP,
 - Indemnité spéciale mensuelle de fonction pour les agents non éligibles au RIFSEEP complétée le cas échéant par une prime servie au titre de l'IAT ;
- et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir :
 - CIA pour les agents éligibles au RIFSEEP ;
 - Complément d'IAT le cas échéant.

Le plafond des parts fixe et variable est déterminé :

- selon le groupe de fonctions pour le RIFSEEP,
- selon les cadres d'emplois des agents concernés hors RIFSEEP

ARTICLE 1.6 - PLAFONDS REGLEMENTAIRES

Les plafonds maximaux sont ceux prévus pour les corps de référence de l'Etat et peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois dépasser, en vertu du principe de parité, le montant desdits plafonds.

1.6.1. – Agents éligibles au RIFSEEP

Bénéficieront de l'IFSE et du CIA, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après, dans le respect des montants maximaux décrits dans le tableau (montants en euros bruts annuels) :

971-219711322-20240229-4-DE

AR-Préfecture de Basse-Terre

Réception par le Préfet : 29-02-2024

Publication le : 29-02-2024

Acte certifié exécutoire



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

AR-Préfecture de Basse-Terre

Acte certifié exécutoire

971-219711322-20240229-4-DE

Réception par le Préfet : 29-02-2024

Publication le : 29-02-2024

Filière	Cadre d'emploi	Cat	Arrêté plafond	Plafond IFSE	Plafond CIA
Administrative	Administrateur territorial	A	Arrêté du 29 juin 2015	49 980	8 820
	Attaché territorial	A	Arrêté du 3 juin 2015	36 210	6 390
	Secrétaire de mairie	A	Arrêté du 3 juin 2016	36 210	6 390
	Rédacteur territorial	B	Arrêté du 19 mars 2015	17 480	2 380
	Adjoint administratif territorial	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
Technique	Ingénieur en chef territorial	A	Arrêté du 14 février 2019	57 120	10 080
	Ingénieur territorial	A	Arrêté du 26 décembre 2017	36 210	6 390
	Technicien territorial	B	Arrêté du 7 novembre 2017	17 480	2 380
	Agent de maîtrise territorial	C	Arrêté du 28 avril 2015	11 340	1 260
	Adjoint technique territorial	C	Arrêté du 28 avril 2015	11 340	1 260
	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement	C	Arrêté du 2 novembre 2016	11 340	1 260
	Conservateur territorial du patrimoine	A	Arrêté du 7 décembre 2017	46 920	8 280
Culturelle	Conservateur territorial de bibliothèque	A	Arrêté du 14 mai 2018	34 000	6 000
	Attaché territorial de conservation du patrimoine	A	Arrêté du 14 mai 2018	29 750	5 250
	Bibliothécaire territorial	A	Arrêté du 14 mai 2018	29 750	5 250
	Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique	A	Arrêté du 3 juin 2015	36 210	6 390
	Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques-ACPB	B	Arrêté du 14 mai 2018	16 720	5 250
	Adjoint territorial du patrimoine	C	Arrêté du 30 décembre 2016	11 340	1 260
	Conseiller territorial des activités physiques et sportives	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
Sportive	Educateur territorial des activités physiques et sportives	B	Arrêté du 19 mars 2015	17 480	2 380
	Opérateur territorial des activités physiques et sportives	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
	Conseiller territorial socio-éducatif	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
Sociale	Assistant territorial socio-éducatif	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	3 440
	Educateur territorial de jeunes enfants	A	Arrêté du 17 décembre 2018	14 000	1 680
	Moniteur-éducateur et intervenant familial	B	Arrêté du 31 mai 2016	14 035	1 915
	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
	Agent social territorial	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
Médico-sociale	Médecin territorial	A	Arrêté du 13 juillet 2018	43 180	7 620
	Psychologue territorial	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
	Sage-femme territoriale	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

AR-Préfecture de Basse-Terre

Acte certifié exécutoire

971-219711322-20240229-4-DE

Réception par le Préfet : 29-02-2024

Publication le : 29-02-2024

Filière	Cadre d'emploi	Cat	Arrêté plafond	Plafond IFSE	Plafond CIA
			2019		
	Cadre territorial de santé paramédical	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
	Puéricultrice cadre territorial de santé	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
	Puéricultrice territoriale (ancien cadre d'emploi en voie d'extinction)	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	3 440
	Puéricultrice territoriale	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	3 440
	Cadre de santé territorial (ancien cadre d'emploi en voie d'extinction)	A	Arrêté du 23 décembre 2019	25 500	4 500
	Infirmier territorial en soins généraux-ISG	A	Arrêté du 23 décembre 2019	19 480	3 440
	Infirmier territorial	B	Arrêté du 31 mai 2016	14 035	1 915
	Auxiliaire de puériculture territorial	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
	Auxiliaire de soins territorial	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260
Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien territorial	A	Arrêté du 8 avril 2019	49 980	8 820
	Technicien paramédical	B	Arrêté du 31 mai 2016	14 035	1 915
Animation	Animateur territorial	B	Arrêté du 19 mars 2015	17 480	2 380
	Adjoint territorial d'animation	C	Arrêté du 20 mai 2014	11 340	1 260

1.6.2. – Agents non éligibles au RIFSEEP

A titre indicatif, sur la base des effectifs actuels et des montants de référence actuels :

Filière	Cadre d'emplois	Grades	Cat	Plafond de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (brut mensuel)	Plafond de l'IAT (Brut annuel)
Police municipale	Chef de service de police		B	30% du traitement brut soumis à retenue pour pension selon les grades	-
	Agent de police	Brigadier-chef principal	C	20% du traitement brut soumis à retenue pour pension	4 049 €
		Gardien - Brigadier			
					3 994 €

ARTICLE 2 - MISE EN ŒUVRE DE LA PART MENSUELLE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS

ARTICLE 2.1 - CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité mensuelle :

- pour les agents éligibles au RIFSEEP : une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents
- Cette « IFSE » repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées. Elle repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions définis selon les critères 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.
- Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

Son attribution fait l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

- pour les agents non éligibles au RIFSEEP relevant de la filière police municipale : une indemnité spéciale mensuelle de fonctions, ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents et l'exercice de leur métier.

Son attribution fait également l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

ARTICLE 2.2 - CONDITIONS DE VERSEMENT

Les modalités de versement de cette part mensuelle (IFSE ou autre prime pour les agents non éligibles au RIFSEEP) pendant les périodes de congés pour indisponibilité physique sont par ailleurs les suivantes :

- En cas de congé maladie ordinaire (CMO), de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, la part mensuelle est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas de temps partiel thérapeutique, la part mensuelle suit la quotité de temps de travail effective.
- En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé grave maladie (CGM) et de congé de longue durée (CLD), le versement de la part mensuelle est interrompu. Toutefois, l'agent en CMO placé rétroactivement en CLM, CGM ou CLD conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le CMO.
- Les autres congés (maternité, paternité, adoption, annuels...) donnent lieu au maintien intégral de la part mensuelle.

ARTICLE 2.3 - MAINTIEN DU MONTANT DU REGIME ANTERIEUR A TITRE INDIVIDUEL POUR L'IFSE

La Commune fait le choix de mettre en place la clause de sauvegarde telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Au moment de la mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité, le montant correspondant au régime indemnitaire mensuel est maintenu à titre individuel, dans le cadre de l'IFSE mensuelle et dans la limite des montants plafonds définis supra.

Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées et aux cadres d'emplois, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que l'agent change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent sera réajusté.

ARTICLE 2.4 - DEFINITION DES GROUPES DE FONCTION

Pour l'attribution de l'IFSE et du CIA, chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi. La répartition des fonctions entre ces différents groupes se fait au regard de critères réglementaires suivants :

- Le niveau d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception s'apprécie sur la base des indicateurs suivants (liste non exhaustive) :
 - Responsabilités managériales (encadrement direct, coordination d'une équipe),
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
 - Élaboration et suivi de dossiers stratégiques,
 - Pilotage et conduite de projets ou d'opération,
 - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur).
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions s'apprécient sur la base des indicateurs suivants (liste non exhaustive) :
 - Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
 - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
 - Autonomie sur le poste et niveau d'initiative attendue,
 - Mobilisation de compétences plus ou moins complexes,
 - Difficulté et complexité des tâches (exécution ou conception)

971-219711322-20240229-4-DE

AR-Préfecture de Basse-Terre

Réception par le Préfet : 29-02-2024

Publication le : 29-02-2024

Acte certifié exécutoire



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

- Diversité des missions et des compétences.
- Les sujétions particulières et le degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité s'apprécient sur la base des indicateurs suivants (liste non exhaustive) :
 - Rythme de travail, horaires atypiques,
 - Travail isolé,
 - Pénibilité et degré d'exposition physique, efforts physiques, tension mentale, nerveuse
 - Travaux dangereux, insalubres, inconfortables ou salissants,
 - Sujétions liées aux déplacements, poste itinérant,
 - Mise en responsabilité du poste dans le cadre des échanges avec les partenaires internes et externes,
 - Risque d'agression verbale et/ou physique, risque de maladie, risque d'accident, risque juridique et/ou financier,
 - Responsabilité d'un matériel ou d'un équipement, valeur du matériel utilisé,
 - Confidentialité.

Compte tenu de ces critères professionnels retenus, les emplois de la commune sont classés de la manière suivante.
À noter les groupes de fonctions sont hiérarchisés : le groupe 1 de chaque catégorie correspondant aux postes les plus exigeants.

AR-Préfecture de Basse-Terre
971-219711322-20240229-4-DE

Acte certifié exécutoire
Réception par le Préfet : 29-02-2024
Publication le : 29-02-2024

Cadres d'emplois		Groupes de fonctions	
		FILIERE ADMINISTRATIVE	
Attachés	Groupe A1	Emplois fonctionnels	
	Groupe A2	Emplois impliquant de l'encadrement stratégique ou emplois impliquant l'encadrement d'une structure ou d'un équipement particulier, (Ex : Directeur, Directeur de pôle)	
	Groupe A3	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel sujétions particulières, haute technicité ou qualification (ex: Directeur, Directeur de pôle, Responsable de service/ adjoint, Chargé de mission, chef de projet et tous les autres emplois)	
Rédacteurs	Groupe B1	Emplois impliquant de l'encadrement (ex : Directeur, Directeur de pôle et Responsable de service)	
	Groupe B2	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel, sujétions particulières, haute technicité ou qualification (ex : Directeur, Directeur de pôle, Responsable, Chef de service Adjoint), (Chargé de mission, chef de projet)	
	Groupe B3	Tous les autres emplois	
Adjoints administratifs	Groupe C1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité (ex : Responsable de service, Chef de service) Emplois à haute technicité ou qualification ou à sujétions particulières	
	Groupe C2	Tous les autres emplois	
		FILIERE TECHNIQUE	
Ingénieurs	Groupe A1	Emplois fonctionnels	
	Groupe A2	Emplois impliquant de l'encadrement stratégique ou emplois impliquant l'encadrement d'une structure ou d'un équipement particulier, (ex : Directeur, Directeur de pôle)	
	Groupe A3	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel	



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

AR-Préfecture de Basse-Terre

971-219711322-20240229-4-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 29-02-2024

Publication le : 29-02-2024

Techniciens	Groupe B1	sujections particulières, haute technicité ou qualification (ex; Directeur, Directeur de pole, Responsable de service/ adjoint, Chargé de mission, chef de projet et tous les autres emplois)
	Groupe B2	Emplois impliquant de l'encadrement (ex : Directeur, Directeur de pole et Responsable de service)
	Groupe B3	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel, sujétions particulières, haute technicité ou qualification (ex : Directeur, Directeur de pole, Responsable, Chef de service Adjoint), (Chargé de mission, chef de projet)
	Groupe C1	Tous les autres emplois
Agent de maitrise	Groupe C1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité (ex: Responsable de service, Chef de service)
	Groupe C2	Emplois à haute technicité ou qualification ou à sujétions particulières
	Groupe C2	Tous les autres emplois
Adjoints technique	Groupe C1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité (ex: Responsable de service, Chef de service)
	Groupe C2	Emplois à haute technicité ou qualification ou à sujétions particulières
	Groupe C2	Tous les autres emplois
FILIÈRE CULTURELLE		
Bibliothécaires territoriaux	Groupe A2	Emplois impliquant de l'encadrement stratégique ou emplois impliquant l'encadrement d'une structure ou d'un équipement particulier, (ex : Directeur, Directeur de pôle)
	Groupe A3	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel sujétions particulières, haute technicité ou qualification (ex; Directeur, Directeur de pole, Responsable de service/ adjoint, Chargé de mission, chef de projet et tous les autres emplois)
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe B1	Emplois impliquant de l'encadrement (ex; Directeur, Directeur de pole et Responsable de service)
	Groupe B2	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel, sujétions particulières, haute technicité ou qualification (ex: Directeur, Directeur de pole, Responsable de service/ adjoint, Chargé de mission, chef de projet et tous les autres emplois)
	Groupe B3	Emplois impliquant de l'encadrement (ex; Directeur, Directeur de pole, Responsable, Chef de service Adjoint), (Chargé de mission, chef de projet)
Adjoints territoriaux du patrimoine	Groupe C1	Tous les autres emplois
	Groupe C1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité (ex: Responsable de service, Chef de service)
	Groupe C2	Emplois à haute technicité ou qualification ou à sujétions particulières
FILIÈRE MEDICO-SOCIALE		
Assistant socio-éducatif	Groupe A2	Emplois impliquant de l'encadrement stratégique ou emplois impliquant l'encadrement d'une structure ou d'un équipement particulier, (ex : Directeur, Directeur de pôle)
	Groupe A3	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel sujétions particulières, haute technicité ou qualification (ex; Directeur, Directeur de pole, Responsable de service/ adjoint, Chargé de mission, chef de projet et tous les autres emplois)
ATSEM Agents	Groupe C1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité (ex:



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

territoriaux spécialisés des écoles maternelles		Responsable de service, Chef de service) Emplois à haute technicité ou qualification ou à sujétions particulières
	Groupe C2	Tous les autres emplois
	Groupe C1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité (ex: Responsable de service, Chef de service) Emplois à haute technicité ou qualification ou à sujétions particulières
Adjoints sociaux territoriaux		Tous les autres emplois
	Groupe C2	
FILIÈRE SPORTIVE		
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	Groupe A2	Emplois impliquant de l'encadrement stratégique ou emplois impliquant l'encadrement d'une structure ou d'un équipement particulier, (ex : Directeur, Directeur de pôle)
	Groupe A3	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel sujétions particulières, haute technicité ou qualification (ex; Directeur, Directeur de pôle, Responsable de service/ adjoint, Chargé de mission, chef de projet et tous les autres emplois)
	Groupe B1	Emplois impliquant de l'encadrement (ex; Directeur, Directeur de pôle et Responsable de service)
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	Groupe B2	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel, sujétions particulières, haute technicité ou qualification (ex: Directeur, Directeur de pôle, Responsable, Chef de service Adjoint), (Chargé de mission, chef de projet)
	Groupe B3	Tous les autres emplois
FILIÈRE ANIMATION		
Animateurs	Groupe B1	Emplois impliquant de l'encadrement (ex; Directeur, Directeur de pôle et Responsable de service)
	Groupe B2	Emplois impliquant de l'encadrement opérationnel, sujétions particulières, haute technicité ou qualification (ex: Directeur, Directeur de pôle, Responsable, Chef de service Adjoint), (Chargé de mission, chef de projet)
	Groupe B3	Tous les autres emplois
Adjoints d'animation	Groupe C1	Emplois impliquant de l'encadrement de proximité (ex: Responsable de service, Chef de service) Emplois à haute technicité ou qualification ou à sujétions particulières
	Groupe C2	Tous les autres emplois

ARTICLE 2.5 - DETERMINATION DES MONTANTS PLANCHERS ET PLAFONDS DE L'IFSE

La détermination des montants d’IFSE se fait selon le groupe de fonctions.
Les montants planchers et plafonds sont les suivants, s’agissant de montants bruts mensuels :

Cadres d'emplois	Cat.	Groupe	IFSE Plancher mensuel fixé par la collectivité	IFSE plafond mensuel fixé par la collectivité
FILIÈRE ADMINISTRATIVE				
Attaché	A	A1	1 000 €	1 800 €
		A2	650 €	1 200 €



Ville de TROIS-RIVIÈRES
Séance du 27 Février 2024

AR-Préfecture de Basse-Terre

971-219711322-20240229-4-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 29-02-2024

Publication le : 29-02-2024

	A3	600 €	1000 €
Rédacteurs	B1	550 €	900 €
	B2	336 €	800 €
	B3	280 €	780 €
Adjoints administratifs	C1	250 €	770 €
	C2	170 €	670 €
FILIERE TECHNIQUE			
Ingénieurs	A1	1 000 €	1 800 €
	A2	650 €	1 200 €
	A3	600 €	1000 €
Techniciens	B1	550 €	900 €
	B2	336 €	800 €
	B3	280 €	780 €
Agent de maitrise	C1	250 €	770 €
	C2	160 €	670 €
Adjoints technique	C1	250 €	770 €
	C2	170 €	670 €
FILIERE CULTURELLE			



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

Bibliothécaires territoriaux	A	A2	650 €	1 200 €
		A3	600 €	1000 €
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	B1	550 €	900 €
		B2	336 €	800 €
		B3	280 €	780 €
Adjoints territoriaux du patrimoine	C	C1	250 €	770 €
		C2	170 €	670 €
FILIERE MEDICO-SOCIALE				
Assistant socio-éducatif	A	A2	650 €	1 200 €
		A3	600 €	1000 €
ATSEM Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	C	C1	250 €	770 €
		C2	160 €	670 €
Adjoints sociaux territoriaux	C	C1	250 €	770 €
		C2	170 €	670 €
FILIERE SPORTIVE				
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	A	A2	650 €	1 200 €
		A3	600 €	1000 €
Educateurs territoriaux des activités physiques et	B	B1	550 €	900 €
		B2	336 €	800 €



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

sportives	B3	280 €	780 €
FILIERE ANIMATION			
Animateurs	B1	550 €	900 €
	B2	336 €	800 €
	B3	280 €	780 €
Adjoints d'animation	C1	250 €	770 €
	C2	170 €	670

ARTICLE 2.6 - DETERMINATION DES MONTANTS INDIVIDUELS DE LA PART MENSUELLE

L'attribution individuelle de la part mensuelle est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie à l'article précédent.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement la part mensuelle à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel ainsi déterminé.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste, les conditions d'acquisition de son expérience et le niveau de sa formation initiale ;
- La capacité à développer l'expérience acquise au sein de la collectivité, quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, capacité d'initiative, autonomie) ;
- Les formations suivies, le maintien et le développement des savoirs et savoir-faire (approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence) ;
- La maîtrise de l'environnement du travail (fonctionnement des collectivités, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus).

Pour les agents non éligibles au RIFSEEP, le montant individuel attribué mensuellement est compris entre les montants planchers et plafonds réglementaires et également fixé en considération des critères précédents.

ARTICLE 2.7 - CONDITIONS DE REEXAMEN

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

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement) ;
- En cas de changement de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ou la réussite à un concours.



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

ARTICLE 2.8 - MISE EN PLACE D'UNE PART SUPPLEMENTAIRE « IFSE REGIE »

2.8.1 Les bénéficiaires de la part ISFE régie :

L'indemnité « IFSE régie » pourra être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie. Il convient pour ce faire d'être régulièrement chargé des fonctions de régisseur, titulaire ou intérimaire (ou de mandataire suppléant) d'avances ou de recettes ou des deux fonctions cumulées. Cette fonction est matérialisée dans un acte officiel (de régie). L'indemnité « IFSE régie » est versée en complément de la part IFSE fonction prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur. Ainsi, les montants versés au titre de « l'IFSE régie » correspondent aux montants définis dans le tableau ci-dessous selon les fonctions, et ne peuvent entraîner un déplacement des plafonds annuels définis dans ces mêmes groupes au titre de l'IFSE.

2.8.2 Les montants de la part IFSE régie :

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	Montant de la part IFSE Régie annuelle
Jusqu'à 3000	Jusqu'à 3000	Jusqu'à 3000	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 minimum

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas impacté par le RIFSEEP (les agents de police municipale) restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

2.8.3. Les conditions d'attribution et le versement de l'IFSE régie individuelle

« L'IFSE régie » fera l'objet d'un calcul annuel qui sera proratisé en fonction de la date de nomination ou de fin de fonction en qualité de régisseur. Elle sera versée mensuellement et fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions. L'attribution de « l'IFSE régie » fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale, notifié à l'agent.

ARTICLE 3 - MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT ANNUEL : DETERMINATION DES MONTANTS DE REFERENCE DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

ARTICLE 3.1 - CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale après réalisation et consolidation de la



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

campagne annuelle d'entretien professionnel et recueil des avis de la chaîne hiérarchiques, et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

ARTICLE 3.2 - CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fait l'objet d'un versement en une seule fois au mois de décembre. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre pour les bénéficiaires. Par ailleurs, les agents arrivants ou partants en cours d'année et éligibles au RIFSEEP pourront disposer de leur part de CIA au prorata de leur temps de présence, en solde de tout compte.

ARTICLE 3.3 - PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

Le CIA est attribué en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel en fonction des critères appréciés suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles et organisationnelles
- Les capacités d'encadrement ou d'expertise le cas échéant

Le montant individuel versé à l'agent dépend de l'appréciation de sa valeur professionnelle et de son engagement.

L'évaluateur (N+1) émet un avis sur le versement du CIA à l'agent (favorable ou défavorable) sur la base des critères susmentionnés.

Au terme de la campagne annuelle, la Direction des Ressources Humaines recense l'ensemble des avis, qu'elle présente au DGS qui se charge de faire la proposition à l'autorité territoriale qui fixe alors le montant alloué à chaque bénéficiaire.

La décision sera prise sur la base des éléments d'appréciation suivants :

- Le compte-rendu d'entretien professionnel (et notamment la grille d'évaluation de la manière de servir),
- La capacité de l'agent à répondre aux exigences de service public : polyvalence, disponibilité pour répondre aux urgences, imprévus, remplacements, absentéisme....,
- La fiche de liaison comportant les avis hiérarchiques, de l'avis de l'évaluateur jusqu'à la proposition du DGS.

Son attribution fait l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale et notifié à l'agent.

ARTICLE 3.4 - POLITIQUE D'ATTRIBUTION DE LA COLLECTIVITE

Chaque année, une discussion sera ouverte au moment du vote du budget pour déterminer si une enveloppe budgétaire allouée au CIA peut être dégagée et le cas échéant en définir son montant global. L'enveloppe ainsi prévue permettra de calculer un montant de base (par ventilation automatique selon les effectifs et leur représentation au sein de groupes de fonctions).

A ce montant de base sera appliqué un coefficient de groupe (de minoration ou majoration) qui aboutira à la détermination d'un montant de référence pour les agents relevant du même groupe de fonctions.

C'est ce montant de référence qui sera attribué aux agents après appréciation par l'autorité territoriale de la manière de servir (cf. les critères définis à l'article 3-3) et application du coefficient individuel à chaque agent, compris entre 0 et 100%.

A titre d'illustration, prenons l'exemple d'une enveloppe dédiée au CIA de 30 000 euros.

Si 140 est le nombre d'agents de la collectivité éligible au versement du CIA, la part respective de chaque groupe se définit ainsi :

Groupe de fonctions	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	Total
Effectif	1	3	0	4	4	2	14	112	140
Part des effectifs	1%	2%	0%	3%	3%	1%	10%	80%	100%



Ville de TROIS-RIVIÈRES

Séance du 27 Février 2024

La collectivité calcule alors le montant de base selon la formule suivante :

$$\text{Enveloppe dédiée au CIA (30 000 € dans notre exemple)} = 214 \text{ €}$$
$$\text{Effectif collectif (140 dans notre exemple)}$$

Elle définit ensuite les coefficients applicables à chacun des groupes de fonction comme suit (le souhait ici étant de valoriser les agents exerçant une mission d’encadrement et de différencier les montants en fonction des catégories) :

Catégorie	Coefficient de groupe	Catégorie	Coefficient de groupe	Catégorie	Coefficient de groupe
C2	0.9	B3	1	A3	1.5
		B2	1	A2	1.5
C1	1.3	B1	1.4	A1	Montant fixe 500 €

L’application du coefficient à chaque groupe de fonction permet de déterminer le montant de référence du groupe.

Par exemple, en groupe C3, le montant de référence du groupe serait fixé à 193€ (214€ X 0,9 = 193€) après application du coefficient de 0,9.

Ce montant correspond au montant maximal pouvant être versé (coefficient individuel à 100%).

L’attribution individuelle du CIA est fixée selon un coefficient compris entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions dont dépend l’agent.

Ainsi si nous reprenons notre exemple en groupe C3 le montant qui pourra être versé à l’agent sera compris entre 0 € et 193€ (soit 0% et 100% du montant définit dans le groupe de fonctions dont dépend l’agent).

Illustration d’une situation :

Pour un agent du groupe C3 dont le montant du groupe est fixé à 193 € et auquel est appliqué un coefficient individuel de 60%, le calcul de son CIA sera formalisé par l’application de la formule suivante :

$$\text{CIA agent} = \text{CIA du groupe de fonctions X coefficient individuel}$$
$$= 193\text{€ X } 60\% = 116 \text{ €}$$

L’agent percevra donc un CIA de 116 €.

Pour 2024, année de mise en place du RIFSEEP :

- L’enveloppe globale du CIA est fixée à : 30 000 €
- Si l’enveloppe est > à 0€ : Les coefficients des groupes sont arrêtés comme suit :

Catégorie	Coefficient de groupe	Catégorie	Coefficient de groupe	Catégorie	Coefficient de groupe
C2	0.9	B3	1	A3	1.5
		B2	1	A2	1.5
C1	1.3	B1	1.4	A1	Montant fixe 500 €



Ville de TROIS-RIVIÈRES
Séance du 27 Février 2024

Les montants de référence (montant maximal pour l'agent ayant un coefficient individuel fixé à 100%, exerçant à temps plein et présent toute l'année dans la collectivité) par groupe de fonctions sont donc fixés comme suit pour l'année 2024:

Catégorie	Montant de référence	Catégorie	Montant de référence	Catégorie	Montant de référence
C2	193 €	B3	214 €	A3	0 €
		B2	214 €	A2	321 €
C1	279 €	B1	300	A1	500 €

ARTICLE 4 - DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1^{er} Mars 2024.

ARTICLE 5 - CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants à la présente délibération seront prévus et inscrits au budget chaque année.

ARTICLE 6 : Le Maire de Trois-Rivières, le Directeur Général des Services, sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération.

Fait et délibéré à Trois-Rivières, le 27 Février 2024.
 Au registre suivent les signatures

La présente délibération peut, si elle est contestée dans un délai de deux mois, à compter de sa publication ou de son affichage ou de sa notification aux intéressés, faire l'objet des recours suivants :
 -recours administratif gracieux auprès de mes services,
 -recours contentieux pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Guadeloupe qui peut être saisie par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet «www.telerecours.fr »

Pour extrait certifié conforme,
 Le Maire, Président de séance,



Jean-Louis FRANCISQUE

AR-Préfecture de Basse-Terre

Acte certifié exécutoire

971-219711322-20240229-4-DE

Réception par le Préfet : 29-02-2024

Publication le : 29-02-2024