

CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE ORDINAIRE DU 16 JUIN 2022

NOMBRE DE CONSEILLERS :

- en exercice 29
- présents 19
- votant par procuration 9
- absent 1
- total des votants 28

xxx

Compte rendu de la séance affiché le 20 juin 2022.

xxx

L'an deux mille vingt-deux, le jeudi seize juin, à dix-huit heures, le Conseil Municipal de la Ville de Lillebonne, légalement convoqué le neuf juin, s'est assemblé en session ordinaire dans la salle de l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Mme Christine DÉCHAMPS, Maire.

Conformément aux dispositions dérogatoires mises en œuvre dans le cadre de la lutte contre la COVID 19 et rétablies jusqu'au 31 juillet 2022 par la loi Vigilance sanitaire n°2021-1465 du 10 novembre 2021, le Conseil Municipal pouvait valablement délibérer avec un tiers (*et non la moitié*) de ses membres en exercice présents et chaque élu pouvait disposer de deux procurations. Par ailleurs, la séance était ouverte au public et a été diffusée, en direct, via le compte Facebook de la commune.

Étaient présents :

Mme Christine DÉCHAMPS, Maire,

M. Kamel BELGHACHEM, Mme Emmanuelle PATIN, Mme Marie-Hélène LONGO, M. Franck LEMAÎTRE, Mme Fabienne MANDEVILLE, M. Pascal SZALEK, Mme Evelyne BAILLEUL, Adjointes,

Mme Chantal BEAUDOIN, Mme Brigitte POLLET, Mme Nathalie CASTEL, M. Sébastien MORO, M. Junior MOUDJIH A FIONG, M. Fabrice LEPAREUX, M. Omar BELGHACHEM, Mme Sylvie DE MILLIANO, M. Patrick CIBOIS, M. Jean-Yves GOGNET, Mme Djémaïa TAKARLI, Conseillers Municipaux.

Excusés :

M. Yves GIMAY	qui donne pouvoir à	M. Kamel BELGHACHEM
Mme Michelle DAJON	qui donne pouvoir à	Mme Chantal BEAUDOIN
M. Tarek HAMMAN	qui donne pouvoir à	M. Pascal SZALEK
M. Damien AUBE	qui donne pouvoir à	M. Franck LEMAÎTRE
M. Johan GONZALEZ	qui donne pouvoir à	M. Fabrice LEPAREUX
Mme Marianne DUHAMEL	qui donne pouvoir à	Mme Evelyne BAILLEUL
Mme Arlette LECHACHEUR	qui donne pouvoir à	M. Patrick CIBOIS
M. Patrick WALCZAK	qui donne pouvoir à	M. Jean-Yves GOGNET
M. Thierry GIMAY	qui donne pouvoir à	Mme Marie-Hélène LONGO

Absent :

M. Vincent EDOUARD

formant la majorité des membres en exercice.

M. Patrick CIBOIS est nommé secrétaire par le Conseil Municipal à l'ouverture de la séance.

Délibération n°: D.67/06.22

Objet :

Personnel municipal

Délibération cadre relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

VILLE DE LILLEBONNE
Réunion du Conseil Municipal
Séance ordinaire du 16.06.2022

Délibération n°: D.67/06.22

Objet : Personnel municipal
Délibération cadre relative au Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Monsieur BELGHACHEM rappelle que par délibération n°D.151/12.16 du 8 décembre 2016, la Ville de Lillebonne a adopté une délibération cadre relative au Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitare précédemment existant pour les agents de la commune.

Dans ce cadre, étaient notamment mis en place :

- une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé, mais également de l'expérience professionnelle et le cas échéant, des résultats collectifs du service (part fixe, indemnité principale fixe du dispositif),
- un complément indemnitare tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) et le cas échéant, des résultats collectifs du service (part variable).

Par ailleurs, le RIFSEEP exigeant que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste, à chaque groupe était associé un plafond indemnitare déterminé.

Il convient de rappeler que ce régime indemnitare s'est substitué à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien était explicitement prévu.

Il est nécessaire aujourd'hui de repréciser le régime indemnitare des agents de la Ville de Lillebonne tout en gardant la base de travail initial qui instaurait l'IFSE et le CIA et ce, afin notamment de :

- prendre en compte les évolutions réglementaires dont celles relatives à l'application des plafonds annuels réglementaires fixés pour chaque groupe,
- prendre en compte le positionnement des agents dans l'organigramme,
- reconnaître les spécificités de certains postes,
- favoriser une équité entre filières...

Par ailleurs, doivent être prises des dispositions afin de mettre en place une prime de départ à la retraite, en lieu et place des congés exceptionnels jusqu'à présent accordés (*suppression du congé pour admission à la retraite normale adoptée par délibération n°D.57/03.22 du Conseil Municipal du 31 mars 2022*).

Les différentes mesures ainsi proposées figurent dans le document annexé à la présente délibération.

Aussi, au regard de ce qui précède,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L2121-29,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1 et L714-4 et suivants,

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

VILLE DE LILLEBONNE
Réunion du Conseil Municipal
Séance ordinaire du 16.06.2022

Délibération n°: D.67/06.22

Objet : Personnel municipal

Délibération cadre relative au Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu le 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 d'Etat

Vu les arrêtés ministériels sus-visés,

Considérant l'avis du comité technique du 2 juin 2022,

Considérant qu'il est nécessaire, au regard des précisions ci-dessus apportées et du rapport ci-annexé, d'arrêter par délibération, les modalités applicables aux agents de la Ville de Lillebonne dans le cadre du RIFSEEP,

Considérant les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés,

Il est proposé au Conseil Municipal :

- de fixer les nouvelles modalités du RIFSEEP applicables aux agents de la Ville de Lillebonne comme indiqué dans le document annexé à la présente délibération dont il fait partie intégrante,
- d'en autoriser la mise en application à compter du 1er septembre 2022,
- d'autoriser Madame le Maire ou son représentant à signer tous documents afférents.

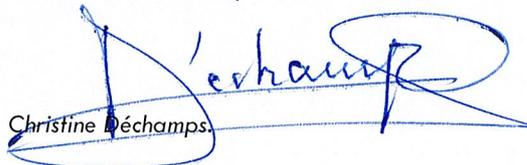
DÉLIBÉRATION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ.

Délibéré en séance les jour, mois et an susdits.

Et ont les membres présents signé au registre après lecture.



Pour extrait certifié conforme,
le Maire de Lillebonne,


Christine Déchamps.

Rapport annexé à la délibération n°D.67 /06.22 dont il fait partie intégrante

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire sera versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public dès lors qu'un agent est positionné sur un poste permanent ou qu'il dispose d'une ancienneté cumulée d'un an.

Modalités d'attribution individuelle

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

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 pourra uniquement être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement, indemnité forfaitaire de transport pour fonctions itinérantes),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA...).

Conservation des droits antérieurs

Tel que défini dans la délibération cadre du 8 décembre 2016 (délibération n°D.151/12.16), si un agent perçoit un montant indemnitaire mensuel plus favorable que celui défini par la présente délibération, celui-ci continuera de la percevoir au titre de l'IFSE.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent bénéficie de l'attribution d'une IFSE plus favorable dans le cadre du présent dispositif.

ARTICLE 2 : INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETION ET D'EXPERTISE :

Cadre général

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées et aux niveaux de responsabilité, conformément à l'organigramme en vigueur des services de la Ville de Lillebonne.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupes de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné, sans pouvoir être inférieur à 1, et 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 ;
- Divers, pour permettre l'intégration d'agents dans le cadre de la mobilité entre fonctions publiques ou lors de recrutements.

Détermination des groupes de fonction

La circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP précise qu'il est recommandé de prévoir au plus :

- 4 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie A,
- 3 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie B,
- 2 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie C.

Les arrêtés ministériels fixent le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois.

Aussi, il est proposé, en lien avec les Lignes Directrices de Gestion de la Collectivité, par catégorie, les groupes de fonctions suivants :

CATEGORIE A	
<u>Groupes de fonctions</u>	<u>Définition et répartition des postes</u>
1	Poste de cadres dirigeants : fortes responsabilités, coordination générale 1 - Directeur Général des Services
2	Poste ayant un niveau élevé en termes d'encadrement, de coordination, de technicité, d'expertise et de responsabilité 1 - Directeur de pôle 2 - Conception pilotage
3	Poste avec encadrement avec forte expertise (filière sociale et médico-sociale) 1 - Directeur de pôle adjoint 2 - Chef de service 3 - Adjoint au chef de service 4 - Poste opérationnel
4	Mise en œuvre, coordination et accompagnement de projets, animation, assistance et conseil 1 - Chargé de mission / chargé d'études / Poste opérationnel

CATEGORIE B	
<u>Groupes de fonctions</u>	<u>Définition et répartition des postes</u>
1	Poste avec encadrement et forte expertise 1 - Directeur de pôle 2 - Responsabilité direction générale 3 - Directeur de pôle adjoint
2	Poste d'encadrement de proximité 1 - Chef de service 2 - Adjoint au chef de service (uniquement pour auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins)
3	Poste d'instruction et/ou d'animation avec préparation, suivi, contrôle 1 - Expertise et /ou compétences particulières 2 - Qualifications / diplômés 3 - Exécutants

Expertise et/ou compétences, diplômes : sport (animateurs sportifs), finances/marchés publics, paie, communication, secrétariat général, halte d'enfants

<u>CATEGORIE C</u>	
<u>Groupes de fonctions</u>	<u>Définition et répartition des postes</u>
1	Encadrement de proximité
	1 - Chef de service
	2 - Adjoint au chef de service
2	Poste opérationnel
	1 - Spécialisé avec expertise, préparation, suivi, contrôle dans un domaine spécifique ; connaissances particulières liées aux fonctions ou diplômes
	2 - Fonctions opérationnelles pouvant comporter une ou plusieurs sujétions (physiques ou horaires) / connaissances "métier" spécifiques
	3 - Fonctions opérationnelles

Connaissances particulières liées aux fonctions / Diplômes : Finances, RH, Communication, Secrétariat général

Connaissances "métiers spécifiques" / Exécutant avec sujétion : sport (administratif + gardien salles), urbanisme, marché, intendance, événementiel, Guichet Unique, Animation, ATSEM, GIP, cimefière.

Et, sur présentation, d'un diplôme correspondant : électricien, peintre, menuisier, plombier

Modalités d'attribution

L'IFSE sera déterminée selon la répartition des agents dans les groupes de fonctions définis ci-dessus et selon le cadre d'emplois de l'agent.

Les plafonds de versement de l'IFSE retenus sont différents de ceux déterminés par les services de l'Etat qui constituent un plafond.

Les tableaux de répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions ci-dessous précisent les montants plafonds établis pour un agent à temps complet et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

CATEGORIE A

Cadre d'emplois	Arrêté relatif aux montants	Groupe de fonctions	% actuel Débutant Arrondi à l'entier le plus proche	Plafond annuel réglementaire		
Attachés territoriaux	3 juin 2015	G1-1	81,77	36 210 €		
		G2-1	38,39	32 130 €		
		G2-2	16,47	32 130 €		
		G3-1	NC	25 500 €		
		G3-2	NC	25 500 €		
		G3-3	NC	25 500 €		
		G3-4	NC	25 500 €		
		G4-1	17,06	20 400 €		
Ingénieurs territoriaux	5 novembre 2021	G1-1	63,09	46 920 €		
		G2-1	30,62	40 290 €		
		G2-2	13,13	40 290 €		
		G3-1	NC	36 000 €		
		G3-2	NC	36 000 €		
		G3-3	NC	36 000 €		
		G3-4	NC	36 000 €		
		G4-1	11,07	31 450 €		
Educateurs territoriaux Jeunes Enfants	17 décembre 2018	G1-1	NC	NC		
		3 groupes de fonctions pour ce cadre d'emplois		G2-1	88,11	14 000 €
		G2-2	37,80	14 000 €		
		G3-1	60,26	13 500 €		
		G3-2	39,64	13 500 €		
		G3-3	27,73	13 500 €		
		G3-4	25,77	13 500 €		
		G4-1	26,77	13 000 €		
Assistants territoriaux socio- Educatifs	23 décembre 2019	G1-1	NC	NC		
		2 groupes de fonctions pour ce cadre d'emplois		G2-1	63,33	19 480 €
		G2-2	27,17	19 480 €		
		G3-1	53,17	15 300 €		

		G3-2	34,98	15 300 €
		G3-3	24,47	15 300 €
		G3-4	22,75	15 300 €
		G4-1	NC	NC
Infirmiers territoriaux	31 mai 2016	G1-1	NC	NC
2 groupes de fonctions pour ce cadre d'emplois		G2-1	NC	NC
		G2-2	NC	NC
		G3-1	90,40	9 000 €
		G3-2	59,47	9 000 €
		G3-3	41,60	9 000 €
		G3-4	38,66	9 000 €
		G4-1	43,45	8 010 €

NC : Non concerné

CATEGORIE B

Cadre d'emplois	Arrêté relatif aux montants	Groupe de fonctions	% actuel Débutant Arrondi à l'entier le plus proche	Plafond annuel réglementaire
Rédacteurs territoriaux	19 mars 2015	G1-1	70,57	17 480 €
Animateurs territoriaux		G1-2	57,67	17 480 €
Educateurs territoriaux des APS		G1-3	46,54	17 480 €
		G2-1	33,42	16 015 €
		G3-1	23,75	14 650 €
		G3-2	23,75	14 650 €
		G3-3	20,64	14 650 €
Techniciens territoriaux	5 novembre 2021	G1-1	62,74	19 660 €
		G1-2	51,27	19 660 €
		G1-3	41,38	19 660 €
		G2-1	28,81	18 580 €
		G3-1	19,89	17 500 €
		G3-2	19,89	17 500 €
		G3-3	17,28	17 500 €
Assistants territoriaux de conservation patrimoine et bibliothèques	14 mai 2018	G1-1	NC	NC
2 groupes de fonctions pour ce cadre d'emplois		G1-2	NC	NC
		G1-3	NC	NC
		G2-1	32,01	16 720 €
		G3-1	23,26	14 960 €
		G3-2	23,26	14 960 €
		G3-3	20,21	14 960 €
Auxiliaires de soins territoriaux	31 mai 2016	G1-1	NC	NC
Auxiliaires de puériculture territoriaux		G1-2	NC	NC

2 groupes de fonctions pour ce cadre d'emplois		G1-3	NC	NC
		G2-1	59,46	9 000 €
		G2-2	41,60	9 000 €
		G3-1	43,44	8 010 €
		G3-2	43,44	8 010 €
		G3-3	37,75	8 010 €

NC : Non concerné

CATEGORIE C

Cadre d'emplois	Arrêté relatif aux montants	Groupe de fonctions	% actuel Débutant Arrondi à l'entier le plus proche	Plafond annuel réglementaire
Agents de maîtrise territoriaux	28 avril 2015	G1-1	47,20	11 340 €
Adjointes techniques territoriaux		G1-2	33,02	11 340 €
Adjointes administratifs territoriaux	20 mai 2014	G2-1	32,22	10 800 €
Adjointes Animation territoriaux		G2-2	24,67	10 800 €
ATSEM		G2-3	23,33	10 800 €
Agents sociaux territoriaux				

NC : Non concerné

Pour chaque catégorie, à titre exceptionnel, une latitude sera laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale avec possibilité de déroger au plafond ci-dessus dans la limite des plafonds réglementaires.

Sujétions particulières - complément d'IFSE

Les sujétions suivantes feront l'objet d'un complément d'IFSE, quels que soient les grades et les fonctions des agents, dès lors qu'ils seront expressément nommés par l'autorité territoriale sur des :

- . Missions de prévention 240 € annuels, versés mensuellement,
- . Missions de régie titulaire 100 € annuels, versés mensuellement,
- . Missions de régie suppléant 12 € annuels, versés mensuellement,

Conditions de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Conditions de réexamen

Les attributions individuelles d'IFSE seront fixées à partir du groupe de fonctions et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie selon les critères suivants: la capacité à exploiter l'expérience acquise, le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste, la connaissance de l'environnement de travail, l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets, le tutorat, les formations suivies...

Les textes prévoient que le montant de l'IFSE fasse l'objet d'un réexamen tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Aussi, à l'intérieur de chaque groupe de fonctions, il existera 4 niveaux d'expertise :

- ☞ débutant (montant de base),
- ☞ opérationnel / maîtrise (+5% du montant de base, arrondi à l'euro le plus proche),
- ☞ qualifié (+10% du montant de base, arrondi à l'euro le plus proche),
- ☞ expert (+15% du montant de base, arrondi à l'euro le plus proche).

L'expertise sera positionnée à la date de mise en place du nouveau régime indemnitaire selon l'expérience sur la fonction ou le poste occupé et en intégrant les missions du cadre d'emplois.

Chaque année, le niveau d'expertise sera étudié au moment de l'examen des avancements de grade et promotions internes.

La progression interviendra au niveau d'expertise immédiatement supérieur avec un minimum de 2 ans entre chaque niveau d'expertise.

Dans l'hypothèse d'une promotion interne, le niveau d'expertise sera actualisé.

Si une mobilité intervient, le niveau d'expertise pourra être revu à la baisse, mais un maintien du régime indemnitaire perçu sur le précédent poste sera mis en place.

Si, pendant 4 ans, un agent ne dispose pas de revalorisation de son expertise, il conviendra d'organiser un entretien spécifique avec la direction des Ressources Humaines, le directeur de pôle et le responsable de service. Cet entretien intégrera, notamment, une étude de la fiche de poste, l'examen des missions exercées, les formations et la situation administrative de l'agent.

Il est précisé que le réexamen ne signifie pas nécessairement revalorisation des montants du RIFSEEP.

Modulation de l'IFSE du fait des absences

Concernant les indisponibilités physiques et 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, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire,
- congés annuels,
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant,
- congés d'adoption.

L'IFSE sera suspendue à la date du procès-verbal du conseil médical octroyant la première période de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Temps partiel thérapeutique

Le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service. Néanmoins, à l'occasion d'un temps partiel thérapeutique consécutif à un congé pour accident de service, maladie professionnelle ou congé pour invalidité temporaire imputable au service, le régime indemnitaire sera maintenu dans sa totalité.

ARTICLE 3 : COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Cadre général

Le CIA est versé aux agents afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir sans distinction de la catégorie ou du cadre d'emplois.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, au regard de l'évaluation annuelle et fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Conditions d'attribution

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant de tous les cadres d'emplois de la collectivité. Il sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Le versement du CIA intervient dès lors qu'un agent remplissant les conditions d'attribution du RIFSEEP dispose d'une présence de 6 mois (hors maladie) au titre de l'année de versement. Le CIA est alors versé au prorata du nombre de mois de présence dans la collectivité au titre de l'année N (dispositif applicable pour les arrivées et les départs en cours d'année).

Conditions de versement

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en décembre (sauf si départ en cours d'année et que la situation de l'agent permet le versement du CIA, celui-ci interviendra alors au moment du départ).

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- Connaissances professionnelles : connaissances de l'environnement professionnel, connaissances métier, adaptation aux nouvelles techniques et aux nouveaux outils, respect des règles d'hygiène et de sécurité,
- Qualité d'exécution et de finition : qualité d'exécution et de finition, respect des délais, respect des consignes, autonomie,
- Qualités personnelles : disponibilité, adaptabilité, comportement, relationnel,
- Qualités professionnelles : initiative, motivation, engagement professionnel,

et pour les agents en position hiérarchique :

- Qualités d'encadrement : compétences acquises, savoir-être.

Ces critères permettront de définir la valeur du CIA lors de l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

La valorisation du CIA se fera en évaluant ces critères selon la répartition suivante : travail insuffisant, travail à parfaire, bon travail, travail très satisfaisant, travail exceptionnel, et ce, comme suit :

- Le nombre de critères le plus élevé coché dans la grille d'évaluation (au montant le plus fort en cas d'égalité), parmi :
 - Travail à parfaire : 100 €
 - Bon travail : 150 €
 - Travail très satisfaisant : 250 €
- La notion de « travail exceptionnel » fait l'objet d'un critère spécifique « l'engagement professionnel ».
 - Travail exceptionnel : 300 €

L'engagement professionnel repose sur :

- . Remplacement d'un collègue absent plus de 50 jours continus
- . Mission(s) particulière(s) non prévue(s) ou au-delà des objectifs fixés

Pour les agents encadrants, les qualités d'encadrement doivent être qualifiées d'« exceptionnelles » pour valider le montant maximal du CIA.

- En cas d'insuffisance professionnelle, l'évaluateur devra en préciser les motifs dans l'appréciation littérale.
 - Travail insuffisant (dès 3 critères) : 0 €

Mise en place d'une modulation du CIA

Mise en place d'une variation pour les 2 niveaux intermédiaires : à parfaire et bon.

Si l'agent dispose de 4 critères dans le niveau supérieur, une majoration de 15% du montant sera appliquée.

Le CIA retraite

A l'occasion du départ en retraite de l'agent, un Complément Indemnitaire Annuel exceptionnel sera attribué. Celui-ci sera calculé sur la base du nombre d'années, en équivalent temps plein, de présence au sein de la Ville et/ou CCAS de Lillebonne.

Une année à temps plein sera valorisée à hauteur de 25 € dans la limite de 35 années.

Cette attribution sera réalisée dans la limite des plafonds réglementaires.

	Cadre d'emplois	Arrêté relatif aux montants	Groupe de fonctions	Montant maximal brut annuel
CATEGORIE A	Attachés territoriaux	3 juin 2015	G1	6 390 €
			G2	5 670 €
			G3	4 500
			G4	3 600 €
	Ingénieurs territoriaux	5 novembre 2021	G1	8 280 €
			G2	7 110 €
			G3	6 350 €
			G4	5 550v
	Educateurs territoriaux Jeunes Enfants	17 décembre 2018	G1	
			G2	1 680 €
			G3	1 620 €
			G4	1 560 €
	Assistants territoriaux socio-Educatifs	23 décembre 2019	G1	
			G2	3 440 €
			G3	2 700 €
	Infirmiers territoriaux	31 mai 2016	G1	
		G2		
		G3	1 230 €	
		G4	1 090 €	
CATEGORIE B	Rédacteurs territoriaux	19 mars 2015	G1	2 380 €
	Animateurs territoriaux			
	Educateurs territoriaux des APS			
			G2	2 185 €
			G3	1 995 €
	Techniciens territoriaux	5 novembre 2021	G1	2 680 €
			G2	2 535 €
			G3	2 385 €
	Assistants territoriaux de conservation patrimoine et bibliothèques	14 mai 2018	G1	
			G2	2 280 €
			G3	2 040 €
Auxiliaires de soins territoriaux	31 mai 2016	G2	1230 €	
Auxiliaires de puériculture territoriaux		G3	1 090 €	
CATEGORIE C	Agents de maîtrise territoriaux	28 avril 2015	G1	1 260 €
	Adjointes techniques territoriaux			
	Adjointes administratifs territoriaux	20 mai 2014	G2	1 200 €
	Adjointes Animation territoriaux			
	ATSEM			
	Agents sociaux territoriaux			

ARTICLE 4 : DATE D'EFFET

Les présentes dispositions prendront effet au 1^{er} septembre 2022.