

**DÉPARTEMENT DU MORBIHAN
VILLE DE GUIDEL**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

L'An Deux Mille Dix Huit, le Trois Juillet à 20 H 30, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni en Mairie, en séance ordinaire, sous la Présidence de Monsieur Jo. DANIEL, Maire.

Étaient également présents : F. Ballester, P. Cormier, M. Foidart, D. Guillerme, F. Téroute, F. Hervé, AM Goujon, J. Grévès, G. Thiery, A. Buzaré, JJ Marteil, P. Guilbaudeau, L. Médica, L. Monnerie, D. Renouf, MF Guillemot, Z. Dano, S. Caroff, MC. Couf, MM Prévost, O. Huguet, R. Hénault, L. Detrez, M. Le Teuff, M. David, PY Le Grogneq, C. Pecchia, V. Robin Cornaud

Absents excusés :

Cécile Jourdain qui a donné procuration à Lucien Monnerie
Anne-Marie Garangé « « à Marylise Foidart
Pierrick Le Dro « « à Caroline Pecchia
Aline Boudios

Secrétaire : Marylise Foidart

Date de la convocation : 27 Juin 2018
Date de l'affichage : 27 Juin 2018
Nombre de conseillers en exercice : 33
Nombre de présents : 29
Nombre de votants : 32

2018_66 : Instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : AM. Goujon

Les objectifs de la refonte du régime indemnitaire de la commune sont les suivants :

- Appliquer la réglementation relative au nouveau régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- Assurer une équité de traitement dans l'attribution du régime indemnitaire
- Prendre en compte les fonctions, la manière de servir et l'engagement professionnel dans l'attribution du régime indemnitaire

La présente proposition d'organisation du régime indemnitaire a recueilli l'avis du Comité Technique du 25 juin 2018.

En vertu des textes listés ci-dessous, il sera proposé au Conseil Municipal la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire dans les conditions détaillées ci-après, à partir du point I.

- Code Général des Collectivités Territoriales ;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- 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 précitée ;
- 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'État ;
- Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- Arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique d'État ;
- Délibérations du Conseil Municipal du 15 juillet 2003

I - COMPOSITION – PRIMES ET INDEMNITÉS LÉGALES INSTITUÉES

Il est précisé que le RIFSEEP comprend deux parts :

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

Élément fixe et versé automatiquement dont le montant varie selon le niveau de fonctions de l'emploi occupé par l'agent.

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

Élément variable dont le montant dépend de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

Cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

Il est rappelé que le RIFSEEP, au regard du principe de parité, est d'ores et déjà transposable aux cadres d'emplois suivants dans la collectivité :

- Filière administrative : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs ;
- Filière technique : agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- Filière animation : animateurs, adjoints d'animation ;
- Filière culturelle : adjoints du patrimoine ; Assistant de Conservation
- Filière sociale : ATSEM.

Les cumuls possibles avec le RIFSEEP

Le RIFSEEP peut être cumulé à Guidel avec les primes et indemnités suivantes :

- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
- Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections ;
- La prime annuelle en tant qu'avantage collectivement acquis instauré avant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité de stage, indemnité de mobilité) ;

Les délibérations antérieures relatives à ces indemnités demeurent applicables.

II - MISE EN PLACE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE

L'IFSE est versée à l'agent occupant le niveau de fonctions lui permettant d'y prétendre. Des groupes de fonctions sont constitués afin d'établir les différents niveaux de fonctions présents dans la collectivité.

Certaines fonctions spécifiques justifient l'attribution d'un montant d'IFSE supplémentaire venant s'ajouter au montant d'IFSE liée au groupe de fonctions : l'IFSE « régie », l'IFSE « assistant de prévention ».

A. Détermination des critères d'appartenance aux groupes de fonctions

Les niveaux de fonctions sont réalisés par l'autorité territoriale sur la base de l'organigramme, des fiches de poste et d'un outil de cotation des postes.

L'organigramme permet d'identifier les groupes de fonctions. Les postes sont ensuite classés au sein des groupes selon un système de points évaluant les niveaux des trois critères suivants :

- **Responsabilité** : Encadrement, coordination, pilotage ou conception ;
- **Technicité** : Expertise, expériences nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- **Contraintes** : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Quatre groupes de fonctions sont établis à Guidel.

Au sein d'un groupe de fonctions, les montants sont modulés selon le nombre de points attribués pour chaque critère (responsabilités, technicité, contraintes).

Voir « Outil de cotation des postes » : Annexe n° 1

Voir « Système de transposition des points de cotation en montants monétaires d'IFSE » : Annexe n°2

B. Montants IFSE et CIA fixés par groupe de fonctions

Le montant de chacun des groupes est fixé uniquement selon le niveau de fonctions exercé par les agents, sans considération du grade détenu. Le grade est cependant pris en compte pour s'assurer du respect des montants plafonds fixés pour les corps équivalents de la fonction publique d'État (principe de parité).

Pour la commune de Guidel, les montants annuels bruts sont établis comme suit sur une base temps complet :

Niveaux de fonctions	Cadres d'emplois susceptibles d'être concernés	IFSE mini	IFSE maxi	CIA maxi
1. Direction Générale des Services de la Mairie / Direction établissement / Direction des Services Techniques	Attaché	8 500,00 €	12 000,00 €	350,00 €

2. Responsable de service ou de structure / Chargé de mission	Attaché Rédacteur Assistant de Conservation du patrimoine Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique	2 600,00 €	5 000,00 €	300,00 €
3. Gestionnaire / Technicien / Coordinateur d'équipe	Attaché Rédacteur Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique Animateur Adjoint d'animation Adjoint du patrimoine ATSEM	1 300,00 €	2 200,00 €	250,00 €
4. Poste d'application / Coordinateur d'activité	Rédacteur Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique Adjoint d'animation Adjoint du patrimoine ATSEM	800,00€	1 200,00 €	200,00 €

Le montant base temps complet est proratisé à la durée hebdomadaire de service de l'agent pour les agents à temps non complet.

C. L' « IFSE » régie

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Cette part « IFSE régie » permet de prendre en compte dans le régime indemnitaire les responsabilités et les contraintes liées à la tenue d'une régie.

L' « IFSE régie » est incluse dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de l'IFSE.

D. Modulation du CIA

Il est déterminé par l'autorité territoriale en fonction de la manière de servir de l'agent et de son engagement professionnel appréciés lors de l'entretien professionnel : atteinte des objectifs, évaluation des sous-critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

Si les objectifs n'ont pas été atteints du fait de la Collectivité (projet reporté à l'année suivante par exemple) et non du fait de l'agent, le CIA n'est pas impacté.

	Finalité de l'appréciation	Proportions d'attribution de la prime de résultats
Au moins la moitié des sous-critères sont indiqués comme « très satisfaisant », les sous-critères restants sont indiqués comme « satisfaisant » et les objectifs ont été atteints en totalité	Agent satisfaisant à très satisfaisant	Octroi de 100 % de la prime

3/4 au moins des sous-critères sont indiqués comme « très satisfaisant » ou « satisfaisant » et les objectifs ont été atteints en grande partie	Agent satisfaisant	Octroi de 75 % de la prime
La moitié au moins des sous-critères sont indiqués comme « très satisfaisant » ou « satisfaisant » et/ou les objectifs n'ont été que partiellement atteints	Agent moyennement satisfaisant	Octroi de 30 % de la prime
Moins de la moitié des sous-critères est indiquée comme « très satisfaisant » ou « satisfaisant » et les objectifs n'ont pas été atteints	Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	0 % de la prime

III - LES BENEFICIAIRES

	IFSE	CIA
Emplois permanents	Attribution dès l'entrée dans la collectivité.	Versement à compter d'une durée minimum de service de six mois sur une année glissante appréciée au 31 décembre de l'année N.
Emplois non permanents	Versement à compter d'une durée minimum de service consécutive de six mois, sur une année glissante.	

IV - LES MODALITES DE VERSEMENT

A. La périodicité du versement

L'IFSE	Versement mensuel.
Le CIA	Versement annuel à l'issue de l'évaluation individuelle de l'agent permettant d'apprécier sur l'année passée ses résultats et sa manière de servir. Le versement intervient au mois de février de l'année N+1 au titre des résultats évalués pour l'année N.

B. Modalités de versement liées au temps de travail

Absence de service fait (= absence non justifiée)	Le régime indemnitaire, au même titre que tous les éléments composant la rémunération, est retenu en cas d'absence de service fait.
Temps partiel (de droit et sur autorisation)	Proratisation du régime indemnitaire dans les mêmes conditions que le traitement.
Autorisations spéciales d'absences	Maintien du régime indemnitaire.
Suspension de fonctions - Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	Absence de versement du régime indemnitaire.
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité du régime indemnitaire à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail ou aux déplacements professionnels conformément à la circulaire du 20 janvier 2016

C. Modalités de versement liées à l'indisponibilité physique

Congé maladie ordinaire	Maintien durant 30 jours d'arrêt consécutifs, sur une année civile, puis suspension de l'IFSE. Le plafond du CIA n'est pas diminué si l'agent est absent moins de 30 jours sur l'année. Au-delà de 30 jours d'absence, le plafond du CIA est calculé au prorata de la présence de l'agent.
--------------------------------	---

Congé de longue ou grave maladie	Maintien de l'IFSE. Le plafond du CIA n'est pas diminué si l'agent est absent moins de 30 jours sur l'année. Au-delà de 30 jours d'absence, le plafond du CIA est calculé au prorata de la présence de l'agent.
Congé de longue durée	
Congé maternité/paternité/adoption/	Maintien de l'IFSE en totalité. Le plafond du CIA n'est pas diminué. Cette part peut être versée si l'agent est évalué. Il doit donc être présent dans la collectivité lors de la période durant laquelle les entretiens sont réalisés (du 1er septembre au 31 décembre de l'année N)
Maladie professionnelle imputable au service / accident de service	
Temps partiel thérapeutique	Maintien de l'IFSE en totalité. Le plafond du CIA n'est pas diminué.

D. Conditions particulières de versement - Discipline

La réduction ou la suppression du régime indemnitaire en cas de sanction disciplinaire intervient uniquement si la faute disciplinaire a une répercussion sur la manière de servir de l'agent (compétence professionnelle, sens des relations humaines, motivation,...).

La manière de servir s'évaluant exclusivement à travers l'évaluation individuelle annuelle de l'agent, l'incidence éventuelle sur le régime indemnitaire ne peut intervenir qu'à l'issue de l'entretien professionnel annuel et non à l'issue de la procédure disciplinaire (soit sur l'année N+1 en cas de sanction disciplinaire l'année N).

Seul le Complément Indemnitaire Annuel est impacté (sauf en cas d'expulsion temporaire de fonctions).

V - CAS PARTICULIER

En vertu de l'article 88 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 :

"Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire."

Ainsi, les agents intégrant un groupe de fonctions occasionnant une perte de régime indemnitaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, maintenant l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au RIFSEEP.

Cette indemnité étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent ou est modulée à la hausse ou à la baisse sous l'effet d'une augmentation ou d'une diminution de l'IFSE.

L'indemnité différentielle est versée dans les mêmes conditions que l'IFSE.

VI - MONTANTS DU RÉGIME INDEMNITAIRE

	Nombre agents concernés	Crédit global annuel
IFSE	128	147 786,67
Indemnité différentielle	122	106 798,86
CIA	128	20 358,10
ENVELOPPE GLOBALE ANNUELLE BRUT		274 943,63

Les montants renseignés dans la partie VI correspondent aux montants calculés le 23 mai 2018. Les crédits alloués dans le cadre de l'IFSE « régie » et de l'IFSE « assistant de prévention » ne sont pas compris dans ces montants.

Les crédits pourront être amenés à évoluer dans le futur compte-tenu notamment des évolutions entre groupes de fonctions, des changements de quotité de temps de travail ou de durée hebdomadaire de service et de futurs recrutements. Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré,

VU l'avis de la Commission des Finances, du Personnel communal, et des Affaires économiques du 25 Juin 2018,

VU l'avis du comité technique en date du 25 Juin 2018,

DÉCIDE :

- d'instaurer le nouveau régime indemnitaire, composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), au bénéfice des membres des cadres d'emplois susvisés à compter du 1er juillet 2018 ;
- de valider les critères et montants tels que définis ci-dessus ;
- d'élargir ces modalités de versement à l'ensemble des agents percevant un régime indemnitaire dans la collectivité (RIFSEEP ou autres indemnités et primes de même nature pour les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP à ce jour) exceptées les modalités liées au CIA, part versée seulement dans le cadre du RIFSEEP ;
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits correspondants.

ANNEXE 1 : Outil de cotation des postes

L'outil de cotation des postes a été construit sur la base de l'ensemble des postes de la collectivité bien qu'à ce jour, certains cadres d'emplois ne sont pas éligibles au RIFSEEP. Afin d'anticiper la transposition future de ces cadres d'emplois, leurs postes ont été cotés. Toutefois, l'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois nécessitera une nouvelle saisine du Comité Technique ainsi qu'une nouvelle délibération du Conseil Municipal.

1. Direction Générale des Services de la Mairie / Direction établissement / Direction des Services Techniques

Niveaux	0 point	10 points	20 points
Responsabilité	<p>Direction des services techniques</p> <p>Encadrement des agents des services techniques. Participe à la détermination des objectifs stratégiques au niveau des services techniques, coordination, priorisation, arbitrages, suivi et évaluation au niveau de la Direction des Services techniques.</p>	<p>Direction d'un établissement</p> <p>A l'échelle de l'établissement, participe à la détermination des objectifs stratégiques, coordination, priorisation, arbitrages, suivi et évaluation. Préparation, mise en œuvre et suivi des décisions du Conseil d'Administration. Préparation, élaboration et suivi budgétaire. Encadrement des agents de l'établissement.</p>	<p>Direction Générale des Services de la Mairie</p> <p>A l'échelle de la commune, participe à la détermination des objectifs stratégiques, coordination, priorisation, arbitrages, suivi et évaluation. Préparation, mise en œuvre et suivi des décisions municipales. Préparation, élaboration et suivi budgétaire. Encadrement des agents communaux.</p>
Technicité	<p>Maîtrise experte dans un domaine</p> <p><u>Et</u></p> <p>Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines</p> <p><u>Et</u></p> <p>Nécessite une expérience sur le métier</p>	<p>Expertise approfondie</p> <p><u>Et</u></p> <p>Nécessite une expérience confirmée</p>	-
Contraintes	<p>Poste ayant la responsabilité de la conduite et de la mise en œuvre d'une politique publique</p> <p>Poste avec enjeu relationnel et exposition reconnus</p> <p><u>Et/ou</u></p> <p>Poste à contraintes organisationnelles reconnues</p>	<p>Poste ayant la responsabilité de la conception, du pilotage et de la mise en œuvre d'une politique publique</p> <p>Poste avec fort enjeu relationnel et exposition régulière</p> <p><u>Et</u></p> <p>Poste à fortes contraintes organisationnelles</p>	-

2. Responsable de service ou de structure / Chargé de mission

Niveaux	0 point	10 points	20 points	30 points
Responsabilité	Responsable sans encadrement <u>Et/ou</u> Pilotage de projets ou de dossiers	Faible taux d'encadrement (Entre 1 et 5 agents) <u>Et</u> Pilotage de projets ou de dossiers	Taux d'encadrement intermédiaire (Entre 6 et 19 agents) <u>Et</u> Pilotage de projets ou de dossiers	Taux d'encadrement élevé (20 agents ou plus) <u>Et</u> Pilotage de projets ou de dossiers
Technicité	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines <u>Et</u> Nécessite une expérience sur le métier	Maîtrise experte dans plusieurs domaines <u>Et/ou</u> Rareté de l'expertise <u>Et</u> Nécessite une expérience sur le métier	-
Contraintes	Poste participant à la conduite et la mise en œuvre d'une politique publique Poste avec enjeu relationnel reconnu <u>Ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	Poste participant à la conduite et la mise en œuvre d'une politique publique Poste avec enjeu relationnel important et poste exposé <u>Ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	Poste participant à la conduite et la mise en œuvre d'une politique publique Poste avec enjeu relationnel important et poste exposé <u>Et</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	

3. Gestionnaire / Technicien / Coordinateur d'équipe

Niveaux	0 point	10 points	20 points	30 points
Responsabilité	Pilotage de projet ou de dossier en autonomie	Pilotage de projet ou de dossier en autonomie <u>Et</u> Encadrement / organisation du travail d'un agent <u>Ou</u> Coordination d'équipe ou encadrement de manière ponctuelle	Pilotage de projet ou de dossier en autonomie <u>Et</u> Coordination d'équipe ou encadrement intermédiaire ou adjoint au responsable de service ou responsable opérationnel	-
Technicité	Maîtrise intermédiaire sur un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise de base dans plusieurs domaines	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines <u>Et</u> Nécessite une expérience sur le métier	Maîtrise experte dans plusieurs domaines <u>Et/ou</u> Rareté de l'expertise <u>Et</u> Nécessite une expérience sur le métier
Contraintes	Pénibilité physique et/ou psychologique non caractérisée ou modérée ou occasionnelle <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faible enjeu relationnel <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faibles contraintes organisationnelles	Pénibilité du poste reconnue <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel reconnu. Poste impliquant des relations régulières avec des partenaires externes, des usagers ou des interlocuteurs internes <u>Et/ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	Pénibilité physique et/ou psychologique importante et régulière <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel important. Poste exposé. <u>Et/ou</u> Poste à fortes contraintes organisationnelles	-

4. Poste d'application / Coordinateur d'activité

Niveaux	0 point	10 points	20 points	30 points
Responsabilité	Poste d'application	Coordination d'activité, référent	-	-
Technicité	La compréhension et le respect des consignes permettent l'exécution de l'action.	Technicité pouvant s'acquérir par expérimentation sur le poste ou par acquisition rapide de connaissances ou de process.	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines <u>Et/ou</u> Assermentation, certification, habilitation ou agrément nécessaire	Maîtrise experte dans un domaine <u>Et/ou</u> Maîtrise intermédiaire dans plusieurs domaines <u>Et</u> Nécessite une expérience sur le métier
Contraintes	Pénibilité physique et/ou psychologique non caractérisée ou modérée ou occasionnelle <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faible enjeu relationnel <u>Et/ou</u> Poste sans ou à faibles contraintes organisationnelles	Pénibilité du poste reconnue <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel reconnu <u>Et/ou</u> Poste à contraintes organisationnelles reconnues	Pénibilité physique et/ou psychologique importante et régulière <u>Et/ou</u> Poste à enjeu relationnel important. Poste impliquant des relations régulières avec des partenaires externes, des usagers ou des interlocuteurs internes. <u>Ou</u> Poste à fortes contraintes organisationnelles	

Types de contraintes identifiées dans la collectivité :

DOMAINE	CONTRAINTES IDENTIFIEES
Physiques	Accident, maladie, contagion/infection, conditions météorologiques, pénibilité (port de charges...), risques chimiques
Enjeu relationnel	Élus, usagers, partenaires externes et internes
Organisationnelles	Variabilité des horaires, mobilisation en soirée (instances, autres réunions...), mobilisation le weekend
Psychologiques	Risque d'agression verbale, volume sonore important et régulier

ANNEXE 2 : Système de transposition des points de cotation en montants monétaires d'IFSE

Le montant d'IFSE d'un poste se calcule à partir du nombre de points obtenus via l'outil de cotation et de la fourchette des montants d'IFSE du groupe de fonction auquel est rattaché le poste.

Ainsi, par exemple, pour un poste, il convient de repérer les éléments suivants :

- La « fourchette » de montants du groupe de fonctions auquel appartient le poste = IFSE maximum du groupe – IFSE minimum du groupe
- Le maximum de points pouvant être obtenu dans ce groupe de fonctions, « Maximum de points » = nombre de points maximum en responsabilité + nombre de points maximum en technicité + nombre de points maximum en contraintes
- Le nombre de points de cotation du poste visé = « Cotation poste »

Le calcul permettant d'obtenir l'IFSE du poste est le suivant : IFSE minimum du groupe de fonctions + « cotation poste » x « fourchette de montants du groupe de fonctions » / « Maximum de points ».

Le poste, compte-tenu de son niveau de responsabilités, de technicité et de contraintes, est rémunéré par une IFSE égale à un montant annuel brut ainsi défini.

Adopté à l'unanimité.

POUR EXTRAIT CONFORME,
GUIDEL, le 04 Juillet 2018,
Le Maire,
Joël DANIEL

