

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Délibération n° 2023-09-28-5b

L'An DEUX MILLE VINGT TROIS et le 28 SEPTEMBRE

Le Conseil Municipal s'est réuni en séance ordinaire sous la Présidence de Maître Jordan DARTIER, Maire.

Présents :

Mmes et MM. Jordan DARTIER, Bernard SAUCEROTTE, Sandrine MAZARS, Claude DAULIACH, Pascale GENIEIS-TORAL, Jacques BOLINCHES, Nicole LEFFRAY-VINCENTS, Jean-Luc PRADES, Muriel PRADES, Pierre ROS, Chantal MESLARD, Elie SOTOMAYOR, Gilbert GIMBERNAT, Maryse OLIVÉ, Marie SANCHEZ-RUIZ, Carole MAUREL, Isabelle E SILVA PENDRELICO, Jean-Philippe COMPAN, Sylvie MACEL, Nadine CABANEL, Roger GUERIN, Jean-Luc LENOIR, Pascal VIVIANI, Olivier CABASSUT, Sandrine MORONI, Elisabeth CERNEAU, Yvon MARTIN.

Procurations :

*Carl COIGNARD donne pouvoir à Carole MAUREL,
Lucien BABAU-RODRIGUEZ donne pouvoir à Bernard SAUCEROTTE.*

Objet : Actualisation du RIFSEEP

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été initialement instauré au bénéfice des agents de la Ville de Vias par délibération n° 19-09-26-4b en date du 26 septembre 2019 puis actualisé par la délibération n° 2022-10-06-5b en date du 06 octobre 2022.

Ce régime indemnitaire prévoit une part fixe mensuelle dite Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée à la fonction et une part variable appelée Complément Indemnitare Annuel (CIA) liée à l'engagement et la manière de servir des agents.

Article 1 : Bénéficiaires

Le RIFSEEP peut être attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public des cadres d'emplois territoriaux suivants :

- attachés
- rédacteurs
- adjoints administratifs
- puéricultrices
- agents spécialisés des écoles maternelles
- agents sociaux

- conseillers des activités physiques et sportives
- éducateurs des activités physiques et sportives
- opérateurs des activités physiques et sportives
- animateurs
- adjoints d'animation
- attachés de conservation du patrimoine
- bibliothécaires
- assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- adjoints du patrimoine
- ingénieurs
- techniciens
- agents de maîtrise
- adjoints techniques.

Article 2 : Modalités de versement

Les montants individuels sont modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État ou selon les critères fixés pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel thérapeutique, à temps partiel de droit ou sur autorisation, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année, sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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 dans certaines situations de congés, l'IFSE est maintenu durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire suite à hospitalisation ;
- congés annuels ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congés de maternité, congé pathologique, congé de paternité et congé d'adoption.

L'IFSE est réduit proportionnellement aux jours d'absence en cas de congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, dès le 1^{er} jour d'absence par année glissante. Il est réintroduit dès la reprise de l'agent.

Le CIA, versé aux agents ayant bénéficié au titre de l'année de référence d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel, est calculé au prorata de leur durée effective de service.

Le CIA sera versé au *prorata temporis* lorsque l'agent a cumulé, pour l'année concernée, des jours d'absence pour les congés suivants :

- congé de maladie ordinaire ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congé de maternité, de paternité, d'adoption ;
- congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : Maintien à titre individuel

Conformément à l'article L 714-8 du Code général de la fonction publique, le Conseil municipal décide de maintenir à titre individuel aux fonctionnaires concernés, le montant indemnitaire dont il bénéficiait préalablement à la mise en place du RIFSEEP en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables.

Article 4 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5 : Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

Le montant de l'IFSE peut être réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 6 : Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, son attribution étant notamment appréciée selon :

- la valeur professionnelle
- l'investissement personnel dans l'exercice des missions
- le sens du service public
- la capacité à travailler en équipe
- la contribution au collectif de travail
- la connaissance du domaine d'intervention
- la capacité d'adaptation
- l'implication dans les projets de service.

Outre l'entretien professionnel annuel mené par le supérieur hiérarchique direct, l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur une grille de critères d'évaluation, sur les résultats professionnels de l'année N-1 pour un versement sur l'année N, prenant en compte les

groupes de fonctions suivants :

- encadrants (encadrement, coordination, pilotage, conception)
- fonctions intermédiaires (technicité, expertise ou qualification particulière nécessaire à l'exercice des fonctions)
- agents d'exécution.

La cotation des critères est la suivante :

Critères		Cotation	Totaux	Seuils critères minimaux	Seuils fonctions
Tronc commun à l'ensemble des agents, groupes 1, 2 et 3					
compétences professionnelles et techniques	Organisation et planification du travail, gestion du temps, efficacité, respect des délais et des procédures	15	60	40	
	Prise d'initiative, force de proposition, autonomie	15			
	Recherche d'efficacité et de résultat	15			
	Adaptabilité, capacité d'évolution professionnelle	15			
qualités relationnelles	Compétences relationnelles, attitude professionnelle (jovialité, courtoisie, maîtrise de soi, esprit d'équipe)	8	20	16	
	Sens du service public	8			
	Respect de la hiérarchie, remontées d'alerte	4			
Capacités d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur					
groupe 1 : agents encadrant une équipe ou ayant une expertise au sein de la collectivité	Accompagner le changement	4	20	16	72
	Gestion de projet	8			
	Management	8			
groupe 2 : agents ayant des responsabilités intermédiaires	Mettre en œuvre les spécificités du métier, autonomie	8			
	Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	8			
	Suppléance / relais du N+1, communication, transversalité	4			
groupe 3 : agents d'exécution	Adaptabilité et résolution de problèmes	8	12	68	
	Expertise et/ou technicité	8			
	Capacité à fédérer, potentiel d'encadrement intermédiaire	4			
Total			100		

Le versement du CIA se décompose en trois étapes :

Etape 1, atteindre les seuils minimaux suivants par famille de critères :

- compétences professionnelles et techniques : 40 points
- qualités relationnelles : 16 points
- groupe 1 agents encadrant une équipe ou ayant une expertise au sein de la collectivité : 16 points
- groupe 2 agents ayant des responsabilités intermédiaires : 16 points
- groupe 3 agents d'exécution : 12 points

Etape 2, la somme des points par famille de critères ci-dessus doit atteindre les seuils minimaux suivants :

- 72 points pour les groupes 1 et 2
- 68 points pour le groupe 3

Etape 3, pour les agents atteignant a minima les seuils ci-dessus, l'Autorité Territoriale, sur proposition de la Direction Générale, peut décider de majorer le nombre de points, sur la base du compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent, afin d'atteindre ou dépasser un second seuil permettant de bénéficier du CIA :

- 75 points pour les groupes 1 et 2
- 70 points pour le groupe 3

La Direction Générale et l'Autorité Territoriale ne peuvent fixer un nombre de points inférieur à celui issu de l'évaluation du responsable de service.

Le montant est ensuite calculé par référence au nombre de points, par exemple : 80 points = 80 % du montant maximum.

Le CIA est versé annuellement en une seule fois. Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

Cadres d'emplois territoriaux	Groupes	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €
Attachés Ingénieurs Puéricultrices Attachés de conservation du patrimoine Bibliothécaires	Groupe 1	Direction Générale / Cabinet	Base 7 200 € Maxi 25 500 €	0 à 1 200 €
	Groupe 2	Chef de service	Base 7 200 € Maxi 20 400 €	0 à 1 200 €
Rédacteurs Animateurs Educateurs de jeunes enfants Educateurs territoriaux des APS Techniciens Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Direction	Base 7 200 € Maxi 17 480 €	0 à 1 200 €
	Groupe 2	Chef de service	Base 7 200 € Maxi 16 015 €	0 à 1 200 €
	Groupe 3	Responsable intermédiaire	Base 5 400 € Maxi 14 650 €	0 à 1 200 €
Adjoint administratifs Adjoint techniques Agents de maîtrise Adjoint d'animation Adjoint du patrimoine ATSEM Auxiliaires de puériculture	Groupe 1	Chef de service	Base 7 200 € Maxi 11 340 €	0 à 1 200 €
	Groupe 2	Responsabilité intermédiaire	Base 4 200 € Maxi 10 800 €	0 à 1 200 €

Cadres d'emplois territoriaux	Groupes	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €
Agents sociaux		Agent d'exécution	Base 3 000 € Maxi 10 800 €	0 à 1 200 €

Article 8 : Cumuls possibles

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

Il est cumulable avec :

- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime de responsabilité ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

CECI EXPOSE, LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code général de la fonction publique et notamment les articles L.714-1 à L.714-15 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 de l'État ;

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU les arrêtés ministériels fixant les montants et les groupes de fonctions applicables aux corps de l'Etat éligibles au RIFSEEP ;

VU la délibération n° 2022-10-06-5b en date du 06 octobre 2022 portant actualisant du RIFSEEP ;

VU la délibération n° 2023-01-31-4b en date du 31 janvier 2023 portant modification des modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 septembre 2023 relatif aux modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel ;

Considérant qu'il y a lieu d'actualiser les modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel ;

DELIBERE,

Et par vote à mains levées, à l'unanimité

- **ABROGE** la délibération n° 2022-10-06-5b en date du 06 octobre 2022 et la délibération n° 2023-01-31-4b en date du 31 janvier 2023.
- **APPROUVE** l'actualisation du RIFSEEP, notamment pour sa part variable CIA.
- **PREVOIT** d'inscrire les crédits correspondants au budget, chapitre 012.
- **DIT** que les crédits nécessaires au paiement des dépenses du personnel sont prévus au budget primitif de l'exercice, chapitre 012, articles 641111, 64115, 64118, 64131, 64135, 6451, 6453 et 6454.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Le Secrétaire de Séance



Maître Jordan DARTIER
Maire de Vias



Le Maire,

Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.
Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours
pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Montpellier
dans un délai de deux mois à compter du présent affichage.
Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique
« Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr

Transmis au Représentant de l'Etat le : 03/10/2023

Publié le : 03/10/2023