

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Délibération n° 2024-12-12-4a

L'An DEUX MILLE VINGT QUATRE et le 12 DECEMBRE

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

Présents :

Mmes et MM. Jordan DARTIER, 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, Carl COIGNARD, Sylvie MACEL, Nadine CABANEL, Roger GUERIN, Pascal VIVIANI, Olivier CABASSUT, Sandrine MORONI, Elisabeth CERNEAU, Yvon MARTIN.

Procurations :

*Bernard SAUCEROTTE donne procuration à Jordan DARTIER,
Isabelle E SILVA PENDRELICO donne procuration à Sandrine MAZARS,
Jean-Philippe COMPAN donne procuration à Pascale GENIEIS-TORAL,
Lucien BABAU-RODRIGUEZ donne procuration à Jacques BOLINCHES,
Jean-Luc LENOIR donne procuration à Pascal VIVIANI.*

Objet : Actualisation du RIFSEEP

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, 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° 2023-09-28-5b en date du 28 septembre 2023.

Ce Régime Indemnitare 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.

La délibération présentée ce jour vise à préciser les modalités d'attribution de l'IFSE, lié aux fonctions des agents, celles relatives au CIA demeurant inchangées.

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.

2 - Groupes de fonctions du RIFSEEP :

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, selon les critères fixés pour chaque prime, par l'assemblée délibérante, et dans la limite des montants fixés par la réglementation pour les corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Ils sont liés aux fonctions occupées et doivent être fixés selon le niveau d'expertise et de responsabilité requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires ou agents publics d'un même cadre d'emplois sont à répartir au sein de différents groupes au regard de critères professionnels.

Une circulaire ministérielle du 05 décembre 2014 préconise de répartir les emplois en 4 groupes de fonctions pour la catégorie A, en 3 groupes de fonctions pour la catégorie B et en 2 groupes de fonctions pour la catégorie C, selon les critères suivants :

- fonction 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.

Il est ainsi proposé de déterminer les groupes de fonction selon les fonctions occupées au sein de l'organisation de la collectivité déterminés en annexe 1.

3 - Modalités d'attribution de l'IFSE :

Dans la limite des montants maximaux déterminés en annexe 1, les montants d'attribution de l'IFSE sont déterminés par l'Autorité Territoriale au regard d'une part du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions et d'autre part de la prise en compte de l'expérience professionnelle et du niveau d'expertise des agents, selon notamment :

- le parcours professionnel ;
- les formations suivies ;
- la connaissance de l'environnement professionnel ;
- la capacité à exploiter et transmettre l'expérience professionnelle acquise ;
- les compétences techniques et réglementaires ;

- la maîtrise des outils, logiciels et l'adaptabilité aux évolutions technologiques ;
- la capacité d'organisation, de planification, d'anticipation et de hiérarchisation ;
- l'application des directives ;
- l'autonomie et la réactivité ;
- la qualité de l'expression écrite et orale.

Par ailleurs, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

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

L'IFSE est versée mensuellement. L'attribution individuelle est décidée par l'Autorité Territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

4 - Modalités d'attribution du 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 visés en annexe 1.

La cotation des critères est la suivante :

Critères		Cotation	Totaux	Seuils critères minimaux	Seuils fonctions
Tronc commun à l'ensemble des agents, groupes A, B, C					
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					
groupes A1, A2, A3, B1	Accompagner le changement	4	20	16	72
	Gestion de projet	8			
	Management	8			
groupes A4, B2, C1, C2.1	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			
Groupes B3, C2.2	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 de points suivants par famille de critères :

- compétences professionnelles et techniques : 40
- qualités relationnelles : 16
- groupes A1, A2, A3, B1 : 16
- groupes A4, B2, C1, C2.1 : 16
- groupes B3, C2.2 : 12

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

- 72 points pour les groupes A1, A2, A3, A4, B1, B2, C1, C2.1 ;
- 68 points pour les groupes B3, C2.2.

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 A1, A2, A3, A4, B1, B2, C1, C2.1 ;
- 70 points pour les groupes B3, C2.2.

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 et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. L'attribution individuelle est décidée par l'Autorité Territoriale au regard des critères précités et fait l'objet d'un arrêté individuel.

5 – Les cas de maintien et de suspension du RIFSEEP :

L'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service aux agents à temps non complet et aux agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel.

Concernant les indisponibilités physiques, les collectivités ne peuvent prévoir de dispositions plus favorables que celles applicables dans la fonction publique d'Etat. Ainsi, l'IFSE sera maintenue durant les congés suivants :

- congé de maladie ordinaire suite à hospitalisation ;
- congés annuels, RTT, CET ;
- congé pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, pathologique, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption.

L'IFSE sera réduite proportionnellement aux jours d'absence, à compter du 4^{ème} jour d'absence décompté par année civile, en cas de :

- congé de maladie ordinaire ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de grave maladie.

Le CIA, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, sera versé au prorata aux agents ayant bénéficié au titre de l'année de référence d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel, et sera calculé au prorata de leur durée effective de service.

Il sera versé au prorata temporis lorsque l'agent aura cumulé, pour l'année concernée, des jours d'absence pour les congés suivants :

- congé de maladie ordinaire ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de grave maladie.

6 - 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° 2023-09-28-5b en date du 28 septembre 2023 portant actualisant du RIFSEEP ;

VU l'avis du Comité Social Territorial du 05 décembre 2024 ;

Considérant qu'il y a lieu d'actualiser les modalités d'attribution du RIFSEEP ;

DELIBERE

Et par vote à mains levées, à la majorité (27 Pour / 2 Abstentions),

- **DECIDE** l'actualisation de l'attribution du RIFSEEP 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.
- **DECIDE** que les montants individuels sont modulés par arrêté de l'Autorité Territoriale selon les fonctions occupées et le niveau d'expertise et de responsabilité requis dans l'exercice des fonctions réparties en groupes de fonction déterminés en annexe 1 à compter du 1^{er} janvier 2025.
- **DECIDE** que dans la limite des montants maximaux déterminés en annexe 1, les montants d'attribution de l'IFSE sont déterminés par l'Autorité Territoriale au regard d'une part du niveau

de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions et d'autre part de la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle et du niveau d'expertise des agents, selon notamment :

- le parcours professionnel ;
 - les formations suivies ;
 - la connaissance de l'environnement professionnel ;
 - la capacité à exploiter et transmettre l'expérience professionnelle acquise ;
 - les compétences techniques et règlementaires ;
 - la maîtrise des outils, logiciels et l'adaptabilité aux évolutions technologiques ;
 - la capacité d'organisation, de planification, d'anticipation et de hiérarchisation ;
 - l'application des directives ;
 - l'autonomie et la réactivité ;
 - la qualité de l'expression écrite et orale.
- **DECIDE** que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :
- en cas de changement de fonctions ;
 - tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise ;
 - en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
- **DECIDE** que le Complément Indemnitaire Annuel (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 visés en annexe 1 et selon la cotation suivante :

Critères		Cotation	Totaux	Seuils critères minimaux	Seuils fonctions
Tronc commun à l'ensemble des agents, groupes A, B, C					
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					
groupes A1, A2, A3, B1	Accompagner le changement	4	20	16	72
	Gestion de projet	8			
	Management	8			
groupes A4, B2, C1, C2.1	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			
Groupes B3, C2.2	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
- qualités relationnelles : 16
- groupes A1, A2, A3, B1 : 16
- groupes A4, B2, C1, C2.1 : 16
- groupes B3, C2.2 : 12

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

- 72 points pour les groupes A1, A2, A3, A4, B1, B2, C1, C2.1 ;
- 68 points pour les groupes B3, C2.2.

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 de la part variable de l'ISFE :

- 75 points pour les groupes A1, A2, A3, A4, B1, B2, C1, C2.1 ;
- 70 points pour les groupes B3, C2.2.

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 et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

- **DECIDE** que l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service aux agents à temps non complet et aux agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel.
- **DECIDE** que l'IFSE est maintenue durant les congés suivants :
 - o congé de maladie ordinaire suite à hospitalisation ;
 - o congés annuels, RTT, CET ;
 - o congé pour accident de service ou maladie professionnelle ;
 - o congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, pathologique, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption.
- **DECIDE** que l'IFSE est réduite proportionnellement aux jours d'absence, à compter du 4^{ème} jour d'absence décompté par année civile, en cas de :
 - o congé de maladie ordinaire ;
 - o congé de longue maladie ;
 - o congé de longue durée ;
 - o congé de grave maladie.
- **DECIDE** que le CIA est versé au prorata aux agents ayant bénéficié au titre de l'année de référence d'un temps partiel thérapeutique ou d'un temps partiel, et est calculé au prorata de leur durée effective de service. Il est versé au prorata temporis lorsque l'agent aura cumulé, pour l'année concernée, des jours d'absence pour les congés suivants :
 - o congé de maladie ordinaire ;
 - o congé de longue maladie ;
 - o congé de longue durée ;
 - o congé de grave maladie.
- **DECIDE** que l'ensemble des modalités ci-dessus prend effet au 1^{er} janvier 2025 ;
- **ABROGE** la délibération n° n° 2023-09-28-5b en date du 28 septembre 2023 portant actualisant du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- **PREVOIT** d'inscrire les crédits correspondants au budget, chapitre 012.

Ainsi fait et délibéré le jour, 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 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 :
Publié le :

18/12/2024

18/12/2024

