

DEPARTEMENT
DE L'HERAULT

ARRONDISSEMENT
DE BEZIERS

COMMUNE
DE
VIAS

REPUBLIQUE FRANÇAISE

Accusé de réception en préfecture
034-213403322-20221006-2022-10-06-5b-DE
Date de transmission : 11/10/2022
Date de réception préfecture : 11/10/2022

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Délibération n° 2022-10-06-5b

L'An DEUX MILLE VINGT DEUX et le 06 OCTOBRE

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

Présents :

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

Procurations :

Lucien BABAU-RODRIGUEZ donne pouvoir à Bernard SAUCEROTTE.

Objet : Actualisation du RIFSEEP

Le RIFSEEP, Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, a été instauré par délibération en date du 19 décembre 2016, dans le cadre de la transcription des textes réglementaires.

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 Indemnitaire Annuel (CIA) liée à l'engagement et la manière de servir des agents et à l'entretien professionnel.

Il est rappelé que l'assemblée délibérante a modifié par délibération en date du 19/12/2016 le Régime Indemnitaire de la Commune de Vias, dans le cadre de la transcription des textes réglementaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Il est précisé que le régime indemnitaire en application prévoit une part fixe mensuelle dite indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée à la fonction et une part variable annuelle liée à l'engagement et la manière de servir des agents appelée Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Article 1 : Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- *Attachés territoriaux ;*
- *Rédacteurs territoriaux ;*

- *Adjointes administratifs territoriaux ;*
- *Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;*
- *Agents sociaux territoriaux ;*
- *Éducateurs territoriaux des APS ;*
- *Animateurs territoriaux ;*
- *Adjointes d'animation territoriaux ;*
- *Adjointes du patrimoine ;*
- *Ingénieurs Territoriaux ;*
- *Techniciens territoriaux ;*
- *Agents de Maîtrise ;*
- *Adjointes techniques.*

Ce régime indemnitaire pourra également être appliqué aux agents contractuels de droit public occupant un emploi similaire à ceux des fonctionnaires territoriaux concernés au sein de la collectivité, dès lors que leur ancienneté dans la collectivité est supérieure à 3 ans et que les critères d'évaluation le justifient.

Article 2 : Modalités de versement

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

Les montants individuels pourront être 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, 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, l'IFSE sera maintenu durant les congés suivants :

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

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

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

Le CIA sera versé au *pro rata temporis* lorsque l'agent aura cumulé pour l'année concernée par le CIA, des jours d'absences pour les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congés de maternité, paternité et d'adoption ;
- congés de longue maladie, de longue durée, et de grave maladie.

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

Article 3 : Maintien à titre individuel

Le Conseil Municipal décide de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait préalablement à la mise en place du RIFSEEP et en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Le RIFSEEP est fixé comme suit :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;

Article 4 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 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 : l'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 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel, en application de la réalisation des objectifs fixés et évalués par des indicateurs définis.

Modes de valorisation, de calcul :

L'attribution individuelle du CIA et les modes de calcul seront effectués sur la base des évaluations hiérarchiques selon les tableaux suivants, répartis en familles de fonction :

- Les encadrants
- Les fonctions intermédiaires
- Les agents d'exécutions

L'évaluation individuelle de chaque critère s'effectuera au cours d'un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique qui portera sur les résultats professionnels de l'année N-1 pour un paiement sur l'année N.

- **Les encadrants :**

Cette famille regroupe les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.

Critères 1 d'évaluation : atteinte des objectifs

Echelle d'évaluation :

Non atteint	Faiblement atteint	Partiellement atteint	Atteint
0%	10%	50%	100%

Ce critère compte pour 50% du montant annuel de référence pour la fonction considérée.

Critères 2 d'évaluation : encadrer et coordonner une équipe, élaboration et suivi de dossiers stratégiques (capacités à motiver et à valoriser les équipes, niveau d'expertise)

Niveau d'appréciation	Insatisfaisant	A améliorer	Satisfaisant	Excellent
Taux de valorisation du critère	10%	50%	70%	100%

Ce critère compte pour 50% du montant annuel de référence pour la fonction considérée.

- **Les fonctions intermédiaires :**

Cette famille regroupe les agents dont la technicité, l'expertise ou une qualification particulière sont nécessaires à l'exercice des fonctions.

Critères 1 d'évaluation : atteinte des objectifs

- Echelle d'évaluation :

Non atteint	Faiblement atteint	Partiellement atteint	Atteint
0%	10%	50%	100%

Ce critère compte pour 50% du montant annuel de référence pour la fonction considérée.

Critères 2 d'évaluation : rigueur et maîtrise des connaissances, autonomie et anticipation dans son travail, sens de l'écoute et du dialogue

Niveau d'appréciation	Insatisfaisant	A améliorer	Satisfaisant	Excellent
Taux de valorisation du critère	10%	50%	70%	100%

Ce critère compte pour 50% du montant annuel de référence pour la fonction considérée.

- **Les agents d'exécution**

Cette famille regroupe tous les agents placés sous la responsabilité d'un chef de service.

Critères 1 d'évaluation : efficacité et rigueur, organisation (capacité à organiser et à prioriser ses activités, qualité du service rendu)

- Echelle d'évaluation :

Niveau d'appréciation	Insatisfaisant	A améliorer	Satisfaisant	Excellent
Taux de valorisation du critère	10%	50%	70%	100%

Ce critère compte pour 50% du montant annuel de référence pour la fonction considérée.

Critères 2 d'évaluation : capacité à travailler en équipe, sens de la communication

Niveau d'appréciation	Insatisfaisant	A améliorer	Satisfaisant	Excellent
Taux de valorisation du critère	10%	50%	70%	100%

Ce critère compte pour 50% du montant annuel de référence pour la fonction considérée.

Le CIA sera versé annuellement.

Ce complément 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 :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi ou Fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montant maximal individuel annuel CIA en €
Attachés Territoriaux Ingénieurs territoriaux Puéricultrice Territoriales (<i>sous réserve de parution des textes</i>)	Groupe 1	Direction Générale/Cabinet	Base 7200 € Maxi 25 500 €	0 à 650 €
	Groupe 2	Chef de service	Base 7200 € Maxi 20 400	0 à 450 €
Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux EJE (<i>sous réserve de parution des textes</i>) Educateurs territoriaux des APS Techniciens territoriaux	Groupe 1	Direction	Base 7200 € Maxi 17 480 €	0 à 550 €
	Groupe 2	Chef de service	Base 7200 € Maxi 16 015 €	0 à 450 €
	Groupe 3	Responsable intermédiaire	Base 5400 € Maxi 14 650 €	0 à 350 €
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints Techniques territoriaux, Agents de Maîtrise	Groupe 1	Chef de service	Base 7200 € Maxi 11 340 €	0 à 450 €

Adjoins d'animation territoriaux Adjoint du Patrimoine ATSEM Auxiliaire puéricultrice (<i>sous réserve de parution des textes</i>) Agents sociaux territoriaux	Groupe 2	Responsabilité intermédiaire	Base 4200 € Maxi 10 800 €	0 à 350 €
		Agent d'exécution	Base 3000 € Maxi 10800 €	0 à 250 €

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 donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité d'astreinte
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- La prime de responsabilité
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (telle fixée ci-dessous)

Cadre d'emplois	Emploi ou Fonctions exercées (à titre indicatif)	Prime responsabilité Montant maximal global annuel en €	IFCE Montant Global Annuel Maximum
Attachés Territoriaux	DGS des communes de plus de 2000 habitants	0 à 15 % brut	1091,70 x3,5 x2 = 7641€90 Montant individuel maxi (1/4 = 955€24)

CECI EXPOSE, LE CONSEIL MUNICIPAL

VU le Code général de la fonction publique et notamment les articles L.714-4 à L.714-13,

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 l'arrêté ministériel en date du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des Attachés Territoriaux, des rédacteurs Territoriaux, des Educateurs des APS, et des Animateurs, des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU l'arrêté ministériel en date du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des Adjoins Administratifs Territoriaux, des Adjoins d'Animation Territoriaux, des ATSEM, des Agents sociaux, des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU l'arrêté en date du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des Adjoins du Patrimoine Territoriaux, des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU l'arrêté en date du 16 juin 2017 pris pour l'application au corps des Adjointes Techniques Territoriales et des Agents de Maîtrise, des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU l'arrêté ministériel en date du 14 février 2019 pris pour l'application au corps des ingénieurs territoriaux des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU l'arrêté ministériel en date du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps d'équivalence des Techniciens Territoriaux des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU la délibération en date du 26 septembre 2019, actualisant le RIFSEEP instaurant la part complémentaire annuelle (CIA) ;

VU l'avis du comité technique en date du 5 octobre 2022 relatif à l'actualisation du RIFSEEP applicable aux agents de la Commune de Vias,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

DELIBERE,

Et par vote à mains levées, à l'unanimité

- **ABROGE** la délibération en date du 26/09/2019 ;
- **APPROUVE** l'actualisation du RIFSEEP ;
- **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



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 :

Publié le :

11 OCT. 2022

11 OCT. 2022

Maire Jordan DARTIER
Maire de Vias

