

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

oooooooooooooooo

**L'an deux mille vingt-quatre, le 25 juin, le Conseil Municipal
De la Commune de FARGUES SAINT-HILAIRE, dûment convoqué,
S'est réuni en session ordinaire à la Mairie en salle du Conseil Municipal,
Sous la Présidence de Monsieur Bertrand GAUTIER, Maire.
Conseillers Municipaux en exercice : 23
Convocations du 18 juin 2024**

Présents : ALLAIS Florence ; BARBE Dominique ; GAUTIER Bertrand ; HERIT Sandrine ; JALCE Gilbert ; LALANNE GUERIN Marie ; NARCISO Elisabeth ; NERAUDAU Gérard ; PALLUAU DUBOULOZ Françoise ; POUY Elodie ; ROCA Nathalie ; RODRIGUEZ Ghislaine ; SERRE Yves ; VICIER Christophe ; VIDEAU Philippe ; ZANDVLIET Jean.

Excusés : BIEGER Emmanuelle (pouvoir à Monsieur B. GAUTIER) ; BIVALSKI Maxime (pouvoir à Madame D. BARBE) ; ELMI BARREH Julie (pouvoir à C. VICIER) ; GARCIA Frédéric (pouvoir à Monsieur J. ZANDVLIET) ; GREMBE Jean-Charles ; LIGNAC Valérie; MAYOR Sébastien (pouvoir à Madame F. ALLAIS)

Secrétaires de Séance : PALLUAU DUBOULOZ Françoise et SERRE Yves

Délibération D2024-30

Objet : Révision du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Monsieur le Maire rappelle la mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP qui a fait l'objet de la délibération D2018-81 du 13 décembre 2018.

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal la nécessité de réviser cette délibération pour les motifs suivants :

- Dans le cadre de la révision quadriennale de l'attribution des primes pour la part IFSE, modifier les montants annuels maximum de l'IFSE et du CIA prévus dans la délibération susmentionnée, dans le respect de l'article L.714-5 du CGFP qui stipule que « lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».
- Ne pas pénaliser les agents nouvellement promus et permettre ainsi de respecter une équité dans l'attribution du RIFSEEP, et notamment par la révision du montant plafonné de la part de CIA.
- Anticiper les éventuels avancements de grade
- Modifier la périodicité du versement du CIA

Vu l'avis du Comité Social Technique

I. Bénéficiaires

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel en fonction dans la collectivité

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulé de plafonds précisés par arrêté ministériel.

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) applicable aux agents de la collectivité est déterminée en référence à l'indemnité versée en deux parts aux services de l'Etat, dans la limite du plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat (en application de l'article L.714-5 du CGFP).

Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

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

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et notamment :

- la responsabilité d'encadrement,
- le niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- la responsabilité de coordination,
- la responsabilité de projet ou d'opération.

2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- les connaissances,
- la complexité,
- le niveau de qualification requis,
- le temps d'adaptation,
- l'autonomie et l'initiative,
- la diversité des tâches, des dossiers ou des projets,
- la simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- l'influence et la motivation d'autrui,
- la diversité des domaines de compétences.

3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et notamment :

- la vigilance,
- les risques d'accident,
- la responsabilité pour la sécurité d'autrui,
- la valeur des dommages,
- la responsabilité financière,
- l'effort physique,
- la tension mentale, nerveuse,
- la confidentialité,
- les relations internes et externes.

Monsieur le Maire propose de fixer les montants maximums annuels de l'IFSE par groupe et par agent, comme suit :

Pour les catégories A :

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des ATTACHE / SECRETAIRE GENERAL DE MAIRIE DE CAT A / INGENIEUR TERRITORIAL		Montant maximum annuel du RIFSEEP		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOI	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant annuel maximum du CIA retenu par l'organe délibérant	Plafond global du RIFSEEP des agents de l'Etat retenu par la collectivité
Groupe 1	<i>Direction d'une collectivité / Responsable de pôle /secrétaire général de mairie cat A</i>	38489,48 €	4110,52 €	42600 € (plafond IFSE 36210 + plafond CIA 6390)
Groupe 2	<i>Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services</i>	33689,48 €	4110,52 €	37800 € (plafond IFSE 32130 + plafond CIA 5670)
Groupe 3	<i>Responsable d'un service</i>	25889,48 €	4110,52 €	30000 € (plafond IFSE 25500 + plafond CIA 4500)
Groupe 4	<i>Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage</i>	19889,48 €	4110,52 €	24000 € (plafond IFSE 20400 + plafond CIA 3600)

Pour les catégories B :

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des REDACTEUR / TECHNICIEN / ASSISTANT TERRITORIAL DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES / SECRETAIRE GENERAL DE MAIRIE DE CAT B		Montant maximum annuel du RIFSEEP		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOI	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant annuel maximum du CIA retenu par l'organe délibérant	Plafond global du RIFSEEP des agents de l'Etat retenu par la collectivité
Groupe 1	<i>Direction d'une structure / Responsable de pôle, d'un ou plusieurs services /secrétaire général de mairie cat A</i>	16945,71	2914,29 €	19860 € (plafond IFSE 17480 + plafond CIA 2380)
Groupe 2	<i>Adjoint au responsable de structure ou de service / expertise /fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission</i>	15285,71	2914,29	18200 (plafond IFSE 16015 + plafond CIA 2185)
Groupe 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire</i>	13730,71	2914,29	16645 (plafond IFSE 14650 + plafond CIA 1995)

Pour les catégories C :

Répartition des groupes de fonction par emploi pour le cadre d'emploi des ADJOINT ADMINISTRATIF / ADJOINTS TECHNIQUES / ATSEM / AGENT DE MAITRISE /ADJOINT TERRITORIAL D'ANIMATION / ADJOINT TERRITORIAL DU PATRIMOINE		Montant maximum annuel du RIFSEEP		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOI	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant annuel maximum du CIA retenu par l'organe délibérant	Plafond global du RIFSEEP des agents de l'ETAT retenu par la collectivité
Groupe 1	<i>Encadrement de proximité, d'usagers / secrétaire général de Mairie cat C / assistant de direction / sujétions / qualifications</i>	10099,23	2500,77	12600 (plafond IFSE 11340 + plafond CIA 1260)
Groupe 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents / agent d'accueil</i>	9646,91	2353,09	12000 (plafond IFSE 10800 + plafond CIA 1200)

III. Modulations individuelles

Le montant individuel de chaque prime ou indemnités sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.



➤ **Part fonctionnelle (IFSE) :**

- Modulation individuelle de l'IFSE

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

- Réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent :
 - l'approfondissement de ses connaissances et compétences (environnement de travail, procédures, amélioration des savoirs techniques)
 - l'utilisation des savoirs et l'exploitation de l'expérience acquise ;
 - la formation suivie ;
 - la gestion d'évènements exceptionnels et la conduite de projets.

En revanche les avancements d'échelons ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

- Périodicité de versement

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

➤ **Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Monsieur le Maire rappelle que le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

- Critères d'attribution

Le montant individuel de chaque prime ou indemnités sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

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

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi temps non complet.

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent apprécié lors de l'entretien professionnel portant sur l'année n-1 et un rapport d'activité en cours d'année n.

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100 % pour chacun des bénéficiaires en fonction des critères adoptés ci-dessous.

Monsieur le Maire propose d'appliquer les critères d'attribution du CIA suivants :

- 1- L'engagement professionnel : 50 %
 - Indicateur 1 : capacité à s'adapter aux exigences du poste
 - Indicateur 2 : participation / implication à un projet collectif
 - Indicateur 3 : investissement personnel et assiduité dans l'exercice de ses fonctions

- 2- La manière de servir : 50 %
 - Indicateur 1 : résultats professionnels obtenus, réalisation des objectifs
 - Indicateur 2 : capacité à travailler en équipe et contribution apportée au collectif de travail
 - Indicateur 3 : sens du service public

- Modalités d'attribution

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect des montants plafonnés ci-dessus, et se fera par arrêté de l'autorité territoriale

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des objectifs définis au cours des entretiens d'évaluation portant sur l'année n et un rapport d'activité en cours d'année n.

- Modalités de réexamen

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans après l'entretien professionnel et un rapport d'activité en cours d'année.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique.

- Périodicité de versement

La part liée à l'engagement professionnel et la manière de servir sera versée annuellement en une fraction unique et en fonction des critères ci-dessus.

IV. Modalités de maintien ou de suspension de l'IFSE et du CIA

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE		MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent.
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article III de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.
Congé Grave maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	Si l'IFSE a vocation à suivre le traitement, ce n'est pas automatiquement le cas pour le CIA.
Congé Longue maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	Il appartient à l'évaluateur de l'agent (N+1) d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)	Selon les précisions apportées par le contrôle de légalité « le CIA est fondé sur l'engagement et la manière de servir. La présence de l'agent ne constitue pas, à elle seule, un critère pertinent. »
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congés annuels	Maintenue	

* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997)

V. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

VI. Crédits budgétaires :


Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

VII. Voies et délais de recours :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour

excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois
représentant de l'Etat et de sa publication.

Envoyé en préfecture le 27/06/2024
Reçu en préfecture le 27/06/2024
Publié le
ID : 033-213301658-20240625-D2024_30-DE



Le Conseil Municipal,
Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire
Après en avoir délibéré,

POUR	20
CONTRE	01 (D. BARBE)
ABSTENTION	00

DECIDE

- De modifier les montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA
- D'instituer les critères, les modalités et les périodicités de versement d'attribution de l'IFSE et du CIA, ainsi que les conditions de maintien / suppression énoncés ci-dessus
- D'inscrire les crédits nécessaires
- D'autoriser Monsieur le Maire à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché ce jour au siège de la collectivité ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

EXECUTOIRE LE

AFFICHE LE

Fait et délibéré, les jours, mois et an ci-dessus.
A Fargues Saint-Hilaire, le 25 juin 2024.
Le Maire,
Bertrand GAUTIER