

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATION  
DU CONSEIL MUNICIPAL  
Séance du 14 octobre 2020**

L'an deux mil vingt, le quatorze du mois d'octobre à dix-huit heures trente minutes, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la mairie, en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur Benjamin BEYSSAC, Maire.

*Etaient présents : M. BEYSSAC Benjamin, M. AUCHÉ Vincent, Mme BONNIN Sylvie, M. BRESSAND Pascal, Mme DESRUES Francisca, Mme JOSEPH Martine, Mme Catherine GASTÉ, M. CAILLÉ Christophe, Mme PERTHUIS Sophie, M. KOJÉOU Pascal, Mme BINEY Katia, M. LECLAIR Rémy, M. Jean-Luc FABLET, Mme Laetitia HOOGE, conseillers municipaux.*

*Procurations : néant*

*Absents excusés : néant*

*Absents non excusés : M. MALLET Franck,*

*Nombre de membres en exercice : 15*

*Nombre de membres présents : 14*

*Nombre de membres votants : 14*

*Madame Sylvie BONNIN a été élue secrétaire de séance.*

Date de convocation du Conseil municipal : 9 octobre 2020.

**OBJET : REVISION DU REGIME INDEMNITAIRE DU RIFSEEP**

Monsieur le Maire rappelle la mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP qui a fait l'objet de la délibération n°44/2018 du 4 juillet 2018.

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

- modifier les montants annuels maximum de l'IFSE et du CIA prévu dans la délibération n°44/2018 afin d'anticiper les révisions d'attribution des primes, à minima tous les 4 ans pour la part IFSE;
- ne pas pénaliser un nouvel agent communal ayant le grade de rédacteur et permettre ainsi de respecter une équité dans l'attribution du régime indemnitaire du RIFSEEP et notamment la part CIA qui n'a pas été prévue dans la délibération n°44/2018 ;
- anticiper les éventuels avancements de grade ;
- modifier la périodicité de versement du CIA.

**Vu l'avis du Comité Technique n°2020/RI/450 en date du 08/10/2020**

## I. LES BÉNÉFICIAIRES.

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- ✓ les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité.
- ✓ Le cas échéant, les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel dans la collectivité, à partir d'une année d'ancienneté dans la collectivité.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- ❖ les attachés territoriaux,
- ❖ les secrétaires de mairie,
- ❖ les rédacteurs territoriaux,
- ❖ les adjoints administratifs territoriaux,
- ❖ les adjoints techniques territoriaux,
- ❖ les agents de maîtrise territoriaux,
- ❖ les ATSEM.

## II. LA DETERMINATION DES GROUPES ET DES MONTANTS PLAFONDS DE L'IFSE ET DU CIA

Monsieur le Maire propose de fixer les montants maximum annuels de l'IFSE et du CIA pour chaque catégorie, par groupe et par agent, comme il suit :

| GROUPES      | FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE                                                                                                               | MONTANT<br>ANNUEL<br>MAXIMUM<br>DE L'IFSE | MONTANT<br>ANNUEL<br>MAXIMUM<br>DU CIA |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------|
| <b>CAT A</b> | <b>ATTACHES TERRITORIAUX /CADRE D'EMPLOIS DES SECRETAIRES DE MAIRIE/<br/>INGENIEUR / DIRECTEURS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE</b>  |                                           |                                        |
| GROUPE 3     | Responsable de service ou de structure,                                                                                                           | 25 500                                    | 4 500                                  |
| GROUPE 4     | Chargé de mission/expertise/adjoint au responsable de service/fonction de coordination de pilotage<br>Secrétaire de Mairie                        | 20 400                                    | 3 600                                  |
| <b>CAT B</b> | <b>REDACTEURS / TECHNICIENS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEUR</b>                                                                                  |                                           |                                        |
| GROUPE 1     | Chef de service ou structure                                                                                                                      | 17 480                                    | 2 380                                  |
| GROUPE 2     | Coordonnateur, secrétaire de mairie                                                                                                               | 16 015                                    | 2 185                                  |
| GROUPE 3     | Instruction avec expertise, animation                                                                                                             | 14 650                                    | 1 995                                  |
| <b>CAT C</b> | <b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE /<br/>ATSEM / ADJOINT D'ANIMATION / OPERATEURS DES APS / AGENTS SOCIAUX</b> |                                           |                                        |
| GROUPE 1     | Chef d'équipe, gestionnaire comptable, MP, urbanisme, assistante de direction, agent d'état civil, secrétaire de mairie                           | 11 340                                    | 1 260                                  |
| GROUPE 2     | Agent d'exécution et autre, agent administratif                                                                                                   | 10 800                                    | 1 200                                  |

### **III. L'INSTAURATION DE L'IFSE**

#### **A. LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE POUR LA MODULATION INDIVIDUELLE DE L'IFSE.**

Monsieur le Maire rappelle les critères d'appréciation permettant d'attribuer l'IFSE qui est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (et non au grade) de la délibération n°44/2018. Il est proposé de conserver les critères de modulation suivants :

##### **1. Capacité à exploiter l'expérience acquise :**

Indicateur 1 : Diffusion de son savoir à autrui, partage des connaissances.

Indicateur 2 : Capacité à l'initiative et à faire des propositions.

##### **2. Connaissance de l'environnement de travail :**

Indicateur 1 : Connaissance des circuits de décision et de l'organigramme : élus, responsable hiérarchique.

Indicateur 2 : Connaissance du fonctionnement de la collectivité.

Indicateur 3 : Relation avec le public.

Indicateur 4 : Relation avec les partenaires extérieurs.

##### **3. Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence :**

Indicateur 1 : Volonté à suivre des formations professionnelles qualifiantes.

Indicateur 2 : Volonté de préparer des examens et concours.

Indicateur 3 : Aptitude à se documenter.

Indicateur 4 : Aptitude à réutiliser les connaissances acquises.

##### **4. Consolidation des conditions d'exercice des fonctions :**

Indicateur 1 : Développement de l'autonomie.

Indicateur 2 : Développement de la polyvalence.

Indicateur 3 : Aptitude à savoir gérer les dossiers ou situations complexes, les impondérables, les événements exceptionnels.

Indicateur 4 : Transversalité.

#### **B. LE REEXAMEN DU MONTANT DE L'IFSE.**

**Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen.**

##### **➤ en cas de changement :**

☐ de grade à la suite d'une promotion,

☐ de fonctions (mobilité interne ou évolutions du poste) :

- relevant d'une catégorie différente (suite à une promotion interne/réussite à un examen ou concours) ;

- relevant d'un groupe différent (suite à une mutation interne ou d'un avancement de grade avec modification de la fiche de poste) ;

- relevant d'un même groupe de fonctions pour valoriser l'expérience professionnelle de l'agent.

Le cas échéant : l'augmentation du montant individuel de l'IFSE sera au maximum de 10 % par an.

➤ **au moins tous les quatre ans** en l'absence de changement de grade ou de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

#### **C. LA PERIODICITE DE VERSEMENT.**

**L'IFSE est versée mensuellement.**

#### **IV. L'INSTAURATION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA), part facultative du RIFSEEP.**

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

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité 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 à temps non complet.

##### **A. LES CRITERES D'ATTRIBUTION DU CIA.**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle appréciée lors de l'entretien professionnel.

Monsieur le Maire propose de conserver les critères d'attribution du CIA de la délibération n°44/2018 suivants :

##### **1. L'engagement professionnel :**

Indicateur 1 : Capacité à s'adapter aux exigences du poste.

Indicateur 2 : Participation/implication à un projet collectif.

Indicateur 3 : Investissement personnel.

Indicateur 4 : Acceptation de nouvelles missions permanentes, temporaires, acceptation d'un tutorat.

##### **2. La manière de servir :**

Indicateur 1 : Résultats professionnels obtenus, réalisation des objectifs.

Indicateur 2 : Compétences professionnelles et techniques.

Indicateur 3 : Qualités relationnelles.

Indicateur 4 : Compétence à l'encadrement ou à l'expertise, ou aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

##### **B. LES MODALITES D'ATTRIBUTION DU CIA.**

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus, et se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

##### **C. LES MODALITES DE REEXAMEN.**

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans après l'entretien professionnel.

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

##### **D. LA PERIODICITE DE VERSEMENT.**

Monsieur le Maire propose de modifier la périodicité de versement. Le CIA fera l'objet d'un versement **annuel** (et non plus mensuel) et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

## V. LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA.

### ❖ Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- ✓ congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- ✓ congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,
- ✓ accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,
- ✓ formation.

### ❖ Maintien partiel du régime indemnitaire :

- ✓ maintien des primes et indemnités aux agents en congé de maladie ordinaire : le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement (ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé).

*NB : l'agent ne perçoit aucune rémunération : traitement + régime indemnitaire + NBI durant les journées de carence : ces journées ne doivent donc pas être décomptées dans le délai de carence sinon l'agent serait doublement pénalisé ces journées-là.*

- ✓ maintien des primes et indemnités aux agents en temps partiel thérapeutique au prorata de la durée de service.

### ❖ Suspension du régime indemnitaire :

- ✓ En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné ;
- ✓ Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève, de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait ;
- ✓ Durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR).

## VI. LES RÈGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP.

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- ✓ l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- ✓ l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- ✓ la prime de service et de rendement (PSR),
- ✓ l'indemnité spécifique de service (ISS),
- ✓ la prime de fonction et de résultat (PFR) – abrogé au 31 décembre 2015,
- ✓ l'indemnité de régie.

En application des dispositions actuelles de l'arrêté du 27 août 2015, le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- ✓ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ les dispositifs d'intéressement collectif,
- ✓ les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✓ l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS),
- ✓ l'indemnité d'astreinte et d'intervention,
- ✓ l'indemnité de permanence,

- ✓ la prime de responsabilité (pour les emplois fonctionnels),
- ✓ les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

**VII. CLAUDE DE REVALORISATION.**

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

**VIII. DATE D'EFFET.**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet **au 14/10/2020.**

**IX. CREDITS BUDGETAIRES.**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Entendu l'exposé et après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide à l'unanimité :

- **DE MODIFIER les montants maximum annuels de l'IFSE et le CIA,**
- **D'INSTITUER les critères, les modalités et les périodicités de versement d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et/ou de suspension 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.**

Fait et délibéré le 14 octobre 2020,  
Pour extrait certifié conforme

Le Maire,  
M. Benjamin BEYSSAC.



Certifié exécutoire compte tenu de  
La transmission en Préfecture le : 16/10/2020  
La publication le : 16/10/2020  
Le Maire :

