



Envoyé en préfecture le 24/12/2021

Reçu en préfecture le 24/12/2021

Affiché le

**SLO**

ID : 019-211915301-20211214-2021134-DE

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL SEANCE DU 14 DECEMBRE 2021

### DELIBERATION N° 2021/071

Nouveau règlement - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des  
Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

**DATE DE CONVOCATION**  
8 décembre 2021

L'an deux mille vingt et un,  
Le 14 décembre à vingt heures trente  
Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie en séance publique  
sous la présidence de Monsieur Philippe VIDAU.

**DATE D'AFFICHAGE  
DU COMPTE RENDU**  
17 décembre 2021

Etaient présents : Philippe VIDAU, Maire  
Mesdames et Messieurs les Adjointes :  
Mesdames et Messieurs les Adjointes : Lucette TRALEGLISE -- Annie PASCAREL-  
Michel DONZEAU - Helga REMY - Jean-Pierre LABORIE.  
Mesdames et Messieurs les Conseillers  
Marie-Christine VERGNE, Robert DALLÈS, Philippe SANTIN, Marc ROULET, Gisèle  
PERIER-BRIENCHON, Monique MANIERE, Jean-François BORDAS, Pierre Jean  
VIALLE, Christophe BELLINA, Sophie CHEVREUX, Francine DARLAVOIX, Christelle  
CHATAURET, Karine DESCHAMPS, William POUMEAU, Denis VEYSSIERE, Gilbert  
JAUGEAS, Delphine SARCOU, Laurent MOREAU.

**NOMBRE DE CONSEILLERS**  
**En exercice : 27**  
Présents : 27  
Votants : 24  
1 contre  
3 absentions

Absents excusés :  
Dorian POUMEAU donne pouvoir à Michel DONZEAU  
Johanna GERAUD donne pouvoir à Sophie CHEVREUX  
Sylvie DE CARVALHO-PEYROUT donne pouvoir à Delphine SARCOU

forment la majorité des membres en exercice.  
Le quorum étant atteint, le Conseil municipal peut délibérer.  
Monique MANIERE a été élu(e) secrétaire de séance.

Le Maire, rappelle à l'assemblée qu'en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire de ses agents dans la limite de celui dont bénéficient les différents services d'Etat.

En préambule Monsieur le Maire précise qu'en séance publique du conseil municipal en date du 15 mars 2018 et par délibération 2018-024, les membres du conseil municipal avaient instauré la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

En 2018, les textes d'application n'étant pas parus pour les techniciens et ingénieurs de la filière technique, ces cadres d'emplois avaient été exclus du RIFSEEP.  
Ils bénéficiaient, en contrepartie, de l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) et de la Prime de Service et de Rendement (PSR),

Aujourd'hui, les arrêtés du 26 décembre 2017 et du 7 novembre 2017 - sont entrés en application par décret n° 2020-182 du 27 février 2020 avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2020 pour les techniciens et ingénieurs de la filière technique.

Il y aura donc nécessité de retirer la délibération 2018-024 et d'en prendre une nouvelle pour intégrer ces cadres d'emplois.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

- Vu la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi 84-53 modifiée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,
- Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53,
- 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'Etat,
- Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015, modifiant le calendrier initial de mise en œuvre de ce régime Arrêtés ministériel du 29 juin 2015 (administrateurs),
- Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,
- Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale
- Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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'Etat,
- Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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'Etat,
- Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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'Etat,
- Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du 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'Etat,
- Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du 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'Etat,
- Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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'Etat

Vu les avis favorables du Comité Technique en date du 6 octobre 2021 et du 26 octobre 2021 de la part du collège des représentants des Collectivités,

Vu les avis défavorables du Comité Technique en date du 6 octobre 2021 et du 26 octobre 2021 de la part du collège des représentants du Personnel,

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant : elles se distinguent, en cela, des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire et éventuellement le supplément familial servis aux agents territoriaux.

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 (dit RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat a vocation à s'appliquer à l'ensemble des fonctionnaires (Etat, territoriaux, hospitaliers).

Le RIFSEEP est exclusif de toute autre indemnité liée à la manière de servir.

Il comprend deux parts :

- L'IFSE, Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise : part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste et prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent ;
- Le CIA, Complément Indemnitaire Annuel : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

La collectivité avait engagé, en 2017 et 2018, une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par décret.

Le RIFSEEP ne pourra donc pas se cumuler avec l'IAT, l'IFTS, l'IEMP, la PSR, l'ISS...et à vocation à se substituer à l'ensemble de ces primes.

Monsieur le Maire fait un rappel de l'existant en matière de primes et indemnités perçues par les agents :

- L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT),
- L'Indemnité d'Exercices des Missions de préfecture (IEMP),
- L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)
- L'Indemnité Spécifique de Service (ISS),
- La Prime de Service et de Rendement (PSR),
- L'Indemnité Spéciale de Sujétion (ISJ)

Monsieur le Maire précise les grandes orientations du régime indemnitaire :

- Attractivité de la collectivité :

Selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité.

Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité, que le régime indemnitaire sera attractif.

Sur le marché de l'emploi territorial, le montant du régime indemnitaire peut rendre attractive la rémunération proposée par les employeurs territoriaux et les différencier aux yeux des candidats. Ce n'est pas le cas du traitement de base puisqu'il est imposé par les textes et est donc identique pour l'ensemble des collectivités.

- Les équilibres internes :

Les choix en matière de rémunération et en particulier de régime indemnitaire sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres en interne.

Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération.

La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement.

La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes ou les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe au ressenti d'équité.

Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable fonctionnement collectif.

- La rémunération du poste et la rémunération de la manière d'occuper le poste :

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grades et de cadres d'emplois (statut de l'agent) à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

\*La première composante est indépendante de la personne qui occupe le poste. Si pour un poste donné, la personne change et que les missions et le contenu du poste ne changent pas, le montant de la part de régime indemnitaire lié au poste, perçu par l'agent, reste le même.

\*La seconde composante est liée à la personne. Il peut s'agir du travail effectivement réalisé par la personne qui occupe le poste et / ou de son potentiel à évoluer sur son poste ou dans d'autres fonctions. Sur le travail réalisé, si pour un poste donné la personne change, à poste et objectifs identiques, le montant de la part de régime indemnitaire perçu par l'agent, peut changer en fonction de l'évaluation de sa manière d'occuper le poste.

D'une année sur l'autre, le même agent peut ainsi voir le montant de cette part de son régime indemnitaire varier en fonction de sa contribution de l'année.

- Les principes de calcul et de versement

La mise en place des modalités pratiques de calcul et de versement du régime indemnitaire peut amener l'employeur territorial à arbitrer entre deux préoccupations contradictoires :

\* Personnaliser au maximum le montant du régime indemnitaire de chaque agent dans le but de favoriser l'incitation individuelle à progresser, de reconnaître les particularités du poste exercé et de valoriser la manière de l'occuper dans un souci d'équité et de justice entre les agents.

\* Utiliser des procédures de calcul simples et lisibles par tous, dans le but de favoriser l'adhésion des agents et dans le but de faciliter la préparation des paies.

Quel que soit l'équilibre trouvé entre ces deux tendances, une communication envers l'encadrement et les agents, anticipée et permanente, favorisera la bonne compréhension du système. Bien sûr, le cadre statutaire impose des limites puisqu'il prévoit notamment des montants plafonds, mais l'employeur territorial bénéficie d'une assez grande liberté pour déterminer les montants.

- Les objectifs possibles d'un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle :

Le régime indemnitaire n'est ni plus ni moins qu'un outil proposé par le statut de la fonction publique territoriale au service d'objectifs de rémunération et de gestion des ressources humaines.

Libre à chaque employeur territorial d'en faire l'usage qu'il décidera, en fonction des paramètres vus plus haut et des objectifs qu'il fixera.

Ci-après, à titre d'illustration, des exemples d'objectifs (liste non exhaustive). Certains objectifs sont complémentaires et peuvent se combiner, d'autres ne sont pas forcément compatibles car ils traduisent des orientations différentes en matière de politique RH.

Sur le régime indemnitaire global, par exemple

\* renforcer l'attractivité de la collectivité pour le recrutement,

\* favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme,

\* fidéliser les agents donnant satisfaction dans l'exercice de leur travail,

\* simplifier le système du régime indemnitaire, tant pour les agents, l'encadrement, les gestionnaires,

\* améliorer la rémunération des bas salaires,

\* renforcer l'individualisation de la rémunération,

\* renforcer la modulation de la rémunération,

\* faire évoluer les modes de management,

\* garantir un certain niveau de pouvoir d'achat, dans un objectif social et de facilitation du recrutement.

- Le régime indemnitaire parmi les autres éléments de rémunération :
  - \* valoriser le régime indemnitaire ou l'évolution de la rémunération en fonction de l'ancienneté et de la carrière,
  - \* valoriser le régime indemnitaire ou les autres éléments de rémunération (participation à l'action sociale, participation à la protection sociale...),
  - \* renforcer l'équité de rémunération entre les agents
- Le régime indemnitaire parmi les autres éléments de rémunération : sur la part « fonction » :
  - \* reconnaître le niveau d'expertise
  - \* reconnaître le niveau de responsabilité
  - \* reconnaître les contraintes liées au poste (exemple : travail de nuit)
  - \* valoriser la charge de travail

Le Maire propose au Conseil municipal de modifier le règlement d'application du RIFSEEP - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel - et de déterminer de nouveau les critères et modalités d'attribution au sein de la collectivité.

## I - LES BENEFICIAIRES

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.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- ❖ les administrateurs territoriaux (Cat. A)
- ❖ les attachés territoriaux (Cat. A)
- ❖ les rédacteurs territoriaux (Cat. B)
- ❖ les adjoints administratifs territoriaux (Cat. C)
- ❖ les adjoints techniques territoriaux (Cat. C)
- ❖ les agents de maîtrise territoriaux (Cat. C)
- ❖ les techniciens territoriaux (Cat. B)
- ❖ les ingénieurs territoriaux (Cat. A)
- ❖ les conseillers socio-éducatifs territoriaux (Cat. B)
- ❖ les assistants socio-éducatifs territoriaux (Cat. C)
- ❖ les animateurs territoriaux (Cat. B)
- ❖ les adjoints d'animation territoriaux (Cat. C)
- ❖ les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (Cat. B)
- ❖ les opérateurs des activités physiques et sportives (Cat. C)
- ❖ les agents sociaux territoriaux (Cat. C)
- ❖ les ATSEM (Cat. C)
- ❖ Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques (Cat. B)
- ❖ Adjoint territorial du patrimoine (Cat. C)

Sont exclus les agents de la filière Police Municipale.

## II – L'INSTAURATION DE L'IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

L'IFSE est liée au poste de l'agent, le cas échéant, et à son expérience professionnelle (et non au grade).

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

### 1 / La détermination des groupes de fonctions

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels en tenant compte :

❖ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (critère réglementaire) - responsabilité du poste

Propositions d'indicateurs
1. responsabilité d'encadrement direct
2. niveau d'encadrement dans la hiérarchie (encadrement intermédiaire)
3. responsabilité de projet ou d'opération
4. ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)

❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire) - technicité du poste

Propositions d'indicateurs
1. expertise complexité des tâches du poste
2. diversité des projets, des tâches, des dossiers
3. autonomie et initiative
4. polyvalence, diversité des activités
5. difficulté (exécution simple ou analyse et interprétation)
6. niveau de qualification

❖ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (critère réglementaire) - contrainte du poste

Propositions d'indicateurs
1. vigilance
2. responsabilités (juridiques, comptable, financière, sécurité, confidentialité, matériel...)
3. itinéraire (activité sur plusieurs sites, mobilité géographique)
4. stress (exposition au public, gestion du bruit, nuisances, poids des responsabilités...)

## 2 / La détermination des groupes et des montants plafonds

Monsieur le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

### Catégorie A

Attaché territorial (filière administrative)

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS DE L'IFSE (ETAT)	Montant individuel annuel maximum de l'IFSE
GROUPE 1	Direction générale des services	36 210 €	19 000 €
GROUPE 2	Directeur plusieurs services ; Direction adjointe	32 130 €	19 000 €
GROUPE 3	Responsable de service ou de structure	25 500 €	19 000 €
GROUPE 4	Chargé de mission/expertise/adjoint au responsable de service/fonction de coordination de pilotage	20 400 €	19 000 €

### Catégorie A

Ingénieur (filière technique)

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS DE L'IFSE (ETAT)	Montant individuel annuel maximum de l'IFSE
GROUPE 1	Directeur plusieurs services ; Direction adjointe	36 210 €	19 000 €
GROUPE 2	Responsable de service ou de structure	32 130 €	19 000 €
GROUPE 3	Chargé de mission/expertise/adjoint au responsable de service/fonction de coordination de pilotage	25 500 €	19 000 €

**Catégorie B**

Rédacteur territorial (filière administrative)  
 Technicien territorial (filière technique)  
 animateur territorial (filière animation)  
 Educateur des APS (filière sportive)

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS DE L'IFSE (ETAT)	Montant individuel annuel maximum de l'IFSE
GRUPE 1	Chef de service ou structure	17 480 €	15 000 €
GRUPE 2	Coordonnateur	16 015 €	14 000 €
GRUPE 3	Instruction avec expertise, animation	14 650 €	13 000 €

**Catégorie B**

Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques (filière culturelle)

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS DE L'IFSE (ETAT)	Montant individuel annuel maximum de l'IFSE
GRUPE 1	Chef de service ou structure	16 720 €	14 000 €
GRUPE 2	Coordonnateur - assistant	14 960 €	13 000 €

**Catégorie C**

Adjoint administratif territorial filière administrative)  
 Agent Territorial Spécialisé des écoles maternelles ATSEM (filière médico-sociale)  
 Adjoint territorial du patrimoine (filière culturelle)  
 Adjoint territorial d'animation (filière animation)  
 Agent de maîtrise (filière technique)  
 Adjoint technique territorial (filière technique)  
 Opérateur des APS (filière sportive)

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS DE L'IFSE (ETAT)	Montant individuel annuel maximum de l'IFSE
GRUPE 1	Chef d'équipe/ gestionnaire comptable, MP, urbanisme, assistante de direction, agent d'état civil, Secrétaire de mairie,	11 430 €	11 430 €
GRUPE 2	Agent d'exécution et autre, agent administratif	10 800 €	10 800 €

### **3 - La prise en compte de l'expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l'IFSE :**

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

*Les critères ci-dessous sont proposés à titre indicatif ; ils doivent être en tout état de cause différent de la prise en compte de l'ancienneté et de la manière de servir.*

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

- indicateur 1 : réussite des objectifs assignés
- indicateur 2 : diffusion de son savoir à autrui - partage des connaissances
- indicateur 3 : force de proposition

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

- indicateur 1 : relations avec les partenaires extérieurs, le public
- indicateur 2 : maîtrise des circuits de décisions
- indicateur 3 : relations avec les élus
- indicateur 4 : maîtrise du fonctionnement de la collectivité (organigramme, circuit courrier, hiérarchie ..

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

- indicateur 1 : acquisition de diplôme en cours de poste (VAE), formation certifiante, acquisition des savoirs
- indicateur 2 : nombre d'années passées dans un poste équivalent, nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques demandées
- indicateur 3 : réussite d'un concours ou d'un examen professionnel.

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

- indicateur 1 : montée en autonomie
- indicateur 2 : développement de la polyvalence
- indicateur 3 : savoir gérer les dossiers complexes, les impondérables, un événement exceptionnel.
- indicateur 4 : être multi compétence
- indicateur 5 : savoir travailler en transversalité

#### **5. Formation suivies :**

- indicateur 1 : nombre de formations réalisées
- indicateur 2 : volonté de l'agent d'y participer
- indicateur 3 : au regard de la diffusion des connaissances acquises auprès des collègues de travail
- indicateur 4 : capacité à réutiliser les connaissances acquises en formation

#### **4 - Le réexamen du montant de l'IFSE :**

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

- en cas de changement de fonctions :
  - relevant d'une catégorie différente soit en cas de changement de grade à la suite d'une promotion interne ou réussite de concours)
  - relevant d'un groupe différent (suite à mutation interne ou avancement de grade avec une modification de la fiche de poste)
  - relevant du même groupe de fonctions pour valoriser l'enrichissement professionnel et l'expérience professionnelle (acquisition d'un diplôme, d'une certification, maîtrise d'un outil...).
- au minima tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

#### **5 / La périodicité de versement**

L'IFSE est versée *mensuellement* sur la base d'un 12<sup>ème</sup> du montant annuel.

Le montant de l'IFSE doit être réexaminé selon un rythme et des critères définis par délibération.

Le réexamen n'induit pas automatiquement une revalorisation.

La revalorisation ne pourra être mise en œuvre que si elle est justifiée par l'acquisition de l'expérience professionnelle.

### **III - L'INSTAURATION du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) - part facultative du RIFSEEP :**

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle :

- engagement professionnel : investissement personnel, sens du service public, capacité à s'adapter aux exigences du poste, capacité à travailler en équipe, participation au sein du service, implication dans les projets de service, ...
- manière de servir : résultats professionnels obtenus, compétences techniques et professionnelles, qualités relationnelles, capacité d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur...

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.

## 1 / Les critères d'attribution du CIA :

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

Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- capacité à faire des propositions,
- prise d'initiatives,
- participation à un projet,
- atteinte des objectifs fixés lors de l'évaluation professionnelle,
- le présentisme

## 2 / Les montants du CIA :

### Catégorie A

Attaché territorial (filière administrative)

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS du CIA (ETAT)	Montant individuel annuel maximum du CIA
GROUPE 1	Direction générale des services	6 390 €	6 390 €
GROUPE 2	Directeur plusieurs services ; Direction adjointe	5 670 €	5 670 €
GROUPE 3	Responsable de service ou de structure	4 500 €	4 500 €
GROUPE 4	Chargé de mission/expertise/adjoint au responsable de service/fonction de coordination de pilotage	3 600 €	3 600 €

### Catégorie A

Ingénieur (filière technique)

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS du CIA (ETAT)	Montant individuel annuel maximum du CIA
GROUPE 1	Directeur plusieurs services ; Direction adjointe	6 390 €	6 390 €
GROUPE 2	Responsable de service ou de structure	5 670 €	5 670 €
GROUPE 3	Chargé de mission/expertise/adjoint au responsable de service/fonction de coordination de pilotage	4 500 €	4 500 €

**Catégorie B**

Rédacteur territorial (filière administrative)

Technicien territorial (filière technique)

Animateur territorial (filière animation)

Educateur des APS (filière sportive)

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS du CIA (ETAT)	Montant individuel annuel maximum du CIA
GRUPE 1	Chef de service ou structure	2 380 €	2 380 €
GRUPE 2	Coordonnateur	2 185 €	2 185 €
GRUPE 3	Instruction avec expertise, animation	1 995 €	1 995 €

**Catégorie B**

Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques (filière culturelle)

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS du CIA (ETAT)	Montant individuel annuel maximum du CIA
GRUPE 1	Chef de service ou structure	2 280 €	2 280 €
GRUPE 2	Coordonnateur - assistant	2 040 €	2 040 €

**Catégorie C**

Adjoint administratif territorial filière administrative)  
 Agent Territorial Spécialisé des écoles maternelles ATSEM (filière médico-sociale)  
 Adjoint territorial du patrimoine (filière culturelle)  
 Adjoint territorial d'animation (filière animation)  
 Agent de maîtrise (filière technique)  
 Adjoint technique territorial (filière technique)  
 Opérateur des APS (filière sportive)

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLANCHERS du CIA (ETAT)	Montant individuel annuel maximum du CIA
GROUPE 1	Chef d'équipe/ gestionnaire comptable, MP, urbanisme, assistante de direction, agent d'état civil, Secrétaire de mairie,	1 260 €	1 260 €
GROUPE 2	Agent d'exécution et autre, agent administratif	1 200 €	1 200 €

**3 / / Les modalités 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.

Le présentisme sera un *critère supplémentaire* : un montant de 170 € sera attribué en fonction de la présence de l'agent.

Un abattement sera opéré en fonction du nombre de jours de maladie de l'année N-1 (octobre) à l'année N (octobre) seront cumulés.

Nombre de jours de maladie ordinaire*	Abattement
Jusqu'à 10 jours	0 %
De 11 à 20 jours	50 %
De 21 à 30 jours	75 %
A partir du 31 <sup>ème</sup> jour	100 %

**\*Nombre de jours calendaires cumulés du 1<sup>er</sup> novembre N-1 au 31 octobre N.**

**4 / Les modalités de réexamen :**

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.

**5 / La périodicité de versement :**

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois au mois de novembre de l'année N et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### IV - LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE :

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 applicable aux agents de l'Etat ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire stipule que :

les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés annuels, de congés de maladie ordinaire, de congés pour accident de service, pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, de congés de maternité, d'adoption et de paternité.

les primes et indemnités sont, par contre, supprimées en cas de congé de longue durée ou de longue maladie. Par contre, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises (article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010).

Le système de maintien des primes pendant les congés arrêté localement ne peut pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État. Une collectivité ne peut pas prévoir le versement des primes tout au long d'un congé de longue maladie (CLM), d'un congé de grave maladie (CGM) ou d'un congé de longue durée (CLD).

De ce fait une collectivité peut si elle le souhaite :

- prévoir des conditions équivalentes à celles de l'Etat,
  - ou supprimer le régime indemnitaire durant les congés autres que CLM, CGM et CLD.
- Elle devra obligatoirement le supprimer pour les CLM, CGM et CLD.

Monsieur le Maire propose de fixer le maintien total / partiel et suspension dans les cas suivants :

##### 1<sup>er</sup> CAS - Maintien intégral du régime indemnitaire (IFSE)

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,

##### 2<sup>ème</sup> CAS - Maintien partiel du régime indemnitaire (ISFE) :

a / En matière de congé de maladie ordinaire (CMO) à l'exception des hospitalisations et des arrêts de maladie ordinaire pour affection longue maladie et longue durée :

- ✓ *OPERER* une retenue par application de la règle de 1/30<sup>ème</sup> après un délai de carence de 10 jours cumulés sur l'année civile de référence au titre de l'année N-1 (mois à mois)
- Au-delà, le régime indemnitaire est supprimé au prorata du nombre de jours non travaillés.

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.

b / Durant un temps partiel thérapeutique

- ✓ *MAINTENIR* les primes et indemnités au prorata de la durée de service du temps thérapeutique (même pourcentage) à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018
- Ne sont pas concernés par cette disposition, les agents, qui à la date d'effet de la délibération, sont déjà bénéficiaires d'un congé thérapeutique et ce jusqu'au terme de ce congé.

c / 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.

### 3<sup>ème</sup> CAS - Suspension du régime indemnitaire :

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève, de suspension conservatoire, d'exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

## **V - LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP**

L'IFSE 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),
- ✓ l'Indemnité de régisseurs d'avances et/ou de recettes (l'indemnité sera incluse à l'IFSE),
- ✓ l'indemnité Spéciale de Sujétion.

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, d'intervention et de décision,
- ✓ l'indemnité de permanence,
- ✓ la prime de responsabilité versée (emplois fonctionnels),
- ✓ les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ...,
- ✓ l'indemnité pour élections,
- ✓ la Nouvelle Bonification Indiciaire,
- ✓ la rémunération accessoire (formation, jury...)....

## VI - CLAUSE 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.

## VII - CLAUSE DE SAUVEGARDE

Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, l'autorité territoriale maintient, à titre exceptionnel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, une réévaluation de ses fonctions et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

## VIII - DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1<sup>er</sup> janvier 2022**.

## IX - CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants sont prévus et inscrits aux budgets

## X - LA TRANSITION ENTRE L'ANCIEN ET LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

*Transposables au 1er janvier 2016, la collectivité aura la possibilité d'abroger la ou les délibérations instaurant son ancien régime indemnitaire.*

*Toutefois, les collectivités comptant dans leurs effectifs des grades non encore ou pas concernés par cette réforme (notamment la filière police) devront conserver en l'état les régimes indemnitaires de ces agents dans l'attente de la parution des textes dès lors que la collectivité décide d'instituer le RIFSEEP pour les cadres d'emplois déjà concernés.*

*Au moment de la parution des décrets transposables, une nouvelle délibération relative au RIFSEEP devra être prise afin d'intégrer les nouveaux cadres d'emplois concernés.*

Il convient d'abroger les délibérations suivantes :

- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 27 février 1992, portant sur l'indemnisation des heures supplémentaires pour travaux supplémentaires (IHTS) pour la filière administrative et la filière technique, la prime de service et de rendement (PSR) pour la filière technique
- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 23 juin 1998 portant instauration d'une indemnité d'exercice (IEMP)
- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 25 octobre 2000 portant instauration de la prime de service et de rendement (PSR) pour les agents de maîtrise
- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 19 décembre 2002 portant actualisation du tableau des agents éligibles à l'IHTS (filiales administrative, technique, médico-sociale et animation) animation et police municipale), à l'IAT (filiale administrative, médico-sociale et animation,
- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 23 septembre 2003 portant actualisation du tableau des agents éligibles à l'IAT (grades d'adjoint et agent administratif, ATSEM, adjoint et agent d'animation)

- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 18 décembre 2003 portant refonte du régime indemnitaire du régime indemnitaire et plus particulièrement relatif à l'IEMP et à l'IAT des agents de la filière technique (agents de maîtrise, agents techniques, conducteurs et agents d'entretien)
- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 13 mai 2004 portant actualisation du tableau des agents éligibles à l'IHTS (filiales animation et police municipale), IEMP (filiales animation et médico-sociale), IAT (filiale police municipale), Indemnité Spéciale de Fonction (IFS - (filiale police municipale),
- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 24 Mars 2009 portant mise en place d'un Régime Indemnitaire pour la filière médico-sociale
- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 3 novembre 2009 portant sur le maintien du régime indemnitaire en cas d'arrêt de travail pour maladie (tous grades confondus)
- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 15 décembre 2009 portant instauration suite à modification du tableau des effectifs du régime d'Indemnisation Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) du cadre d'emploi des attaches territoriaux Principaux)
- ✓ Délibérations du conseil municipal en date du 17 septembre 2004 portant instauration de la prime de service et de rendement (PSR) pour les techniciens supérieurs,
- ✓ Délibération du conseil municipal en date du 31 mai 2006 portant instauration de l'Indemnité Spécifique de Service (ISS), pour les agents relevant du cadre d'emplois des Techniciens Supérieurs
- ✓ Délibération du conseil municipal du 4 juillet 2019 portant instauration de l'Indemnité Spécifique de Service (ISS), pour les agents relevant du cadre d'emplois des Ingénieurs principaux

#### **Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré**

*Avec 1 avis CONTRE (Laurent MOREAU)*

*Avec 3 abstentions (Delphine SARCOU et Sylvie DE CARVALHO PEYROUT et Gilbert JAUGEAS)*

- **DE RETIRER** la délibération n° 2018-022 prise en conseil municipal du 15 mars 2018,
- **D'ABROGER** les délibérations sus mentionnées en point « X » au 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- **D'INSTAURER** l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et le Complément d'Indemnisation Annuel (CIA) au 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- **D'INSTITUER** les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et/ou de suspension énoncés ci-dessus au 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- **D'INSCRIRE** les crédits nécessaires aux budgets.
- **D'AUTORISER** 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 au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits  
Pour extrait certifié conforme au registre  
Le Maire

Philippe VIDAU

