

EXTRAIT

**DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT

Délibération du Conseil Municipal 5 décembre 2022

N°2022/12-32

**PERSONNEL COMMUNAL – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) POUR LES CADRES D'EMPLOIS
DES CATEGORIES HIERARCHIQUES C, B ET A**

L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX LE LUNDI CINQ DECEMBRE à DIX HUIT HEURES TRENTE les Membres du Conseil Municipal de la Commune de CASTELNAU-LE-LEZ, se sont réunis en nombre prescrit par la Loi, sous la présidence de Monsieur Frédéric LAFFORGUE, Maire, et sur sa convocation.

ETAIENT PRESENTS : Frédéric LAFFORGUE, MAIRE.

Gérard SIGAUD, Nathalie LEVY, Thierry DEWINTRE, Muriel SARRADIN, Philippe GUY, Luisa PAPE, Jean KOEHLIN, ADJOINTS.

Marthe JEREZ, Anne LE LANCHON, Bruno ROUDIER, Nathalie MARLIER, Laurent PRADIER, Matthieu PERROT, Fabien GUTIERREZ, Marie-Hélène WEBER, Catherine ESTOUP, Jean Baptiste PRINGUEY, Julien MIRO, Clara BIANCO, Aude RUMEAU, Jérôme AZUARA, Hugues FERRAND, Carine BARBIER, Jacques BURGUIERE, Cécile NEGRIER, Richard CORVAISIER.

ABSENTS REPRESENTÉS :

Sylvie ROS-ROUART représentée par Philippe GUY
Gassien GAMBIER représenté par Catherine ESTOUP
Isabelle SERAN représentée par Frédéric LAFFORGUE
François BROTHIER représenté par Julien MIRO
Marion COLIN représentée par Gérard SIGAUD
Dominique NURIT représentée par Hugues FERRAND
Frédéric FAIVRE représenté par Cécile NEGRIER
Mathilde BORNE représentée par Carine BARBIER

ABSENT EXCUSE :

MOUVEMENTS EN COURS DE SEANCE :

Matthieu PERROT et FABIEN GUTIERREZ rejoignent la séance avant le vote de l'affaire n°2

SECRETAIRE DE SEANCE : Jérôme AZUARA

Délibération du Conseil Municipal du 5 décembre 2022**N°2022/12-32****PERSONNEL COMMUNAL – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES CATEGORIES HIERARCHIQUES C, B ET A**

Monsieur Frédéric LAFFORGUE, Maire, expose :

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a institué un régime indemnitaire de référence, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Il va progressivement se substituer aux régimes de même nature applicables aux fonctionnaires de l'État, sauf exceptions et sous condition de publication d'arrêtés interministériels désignant les corps concernés.

En application du principe de parité, les agents territoriaux seront, à terme et sauf exception, concernés par ce dispositif.

Afin de permettre une mise en adéquation des missions et grades de certains agents affectés à la direction de la Culture, il est proposé à l'assemblée délibérante de compléter la délibération 2022/09-30 du 26 septembre 2022, en intégrant certains cadres d'emplois relevant de la filière culturelle ;

La démarche pour répondre aux objectifs poursuivis et visés par le texte repose sur une formalisation de critères professionnels afin de pouvoir raisonner par fonction et non pas par grade. En effet, le grade a déjà vocation à être considéré dans le cadre de la gestion des carrières. Ainsi, il est tout à fait admis, dans une même collectivité, d'avoir des cadres intermédiaires de la filière technique et administrative qui n'encadrent pas un effectif et d'autres qui encadrent du personnel. Ces possibilités sont tout autant valables pour les agents de catégorie A ainsi que pour les agents de catégorie C.

Il convient donc d'associer le RIFSEEP à une véritable situation factuelle, en lien avec la réalité de travail qui constitue une approche pragmatique et conforme à l'organisation fonctionnelle de la collectivité.

Dans ces conditions, la part niveau de responsabilité est fondée sur l'outil de référence en matière de ressources humaines. L'organigramme constitue la structure de l'organisation de la commune. C'est une représentation graphique des services de la collectivité. Son contenu met en évidence la répartition des activités et permet de visualiser les niveaux d'encadrement (en déclinant par exemple directeur, responsable de service, chargé de missions, chargé de coordination, chef d'équipe, la typologie des agents encadrés...).

La part niveau d'expertise est à rapprocher d'un second outil essentiel, à savoir la fiche de poste avec là aussi les critères à déterminer (budget confié, amplitudes du temps de travail et de ses contraintes, niveaux et pluridisciplinarité exigés pour le poste).

Enfin, la part liée à la manière de servir et à l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent s'appuient en toute logique sur l'évaluation professionnelle, autre outil tout aussi primordial dans la gestion des ressources humaines.

Cette organisation fondée sur un raisonnement simple est à décliner avec des critères pertinents qui doivent correspondre à la réalité de notre organisation communale. Une liste de critères est proposée. Ils ont été choisis parce qu'ils sont les plus adaptés à notre architecture et permettent la cotation de chaque poste.

Pour chaque catégorie hiérarchique, dans chaque filière, est ainsi déterminé un nombre limité de groupes de fonctions. Ce nombre, qui doit être limité par catégorie hiérarchique, doit par ailleurs, rester cohérent au regard des caractéristiques de la collectivité, tout en favorisant un schéma simple évitant de démultiplier les situations au sein de chaque groupe. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés également, le groupe 1 (G1) devant être réservé aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Une mise en place généralisée de ce dispositif est effective depuis le 1^{er} mars 2017 pour l'ensemble des fonctionnaires, sauf exception expressément prévue par les textes, qui a donc vocation à se substituer aux autres régimes indemnitaires. Chaque cadre d'emplois concerné bénéficiera donc de ce nouveau cadre indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence de l'État.

Ainsi, le décret n°2016-1916 et l'arrêté du 27 décembre 2016 établissent un nouveau calendrier d'adhésion pour les corps de l'Etat non encore éligibles. Ils fixent également la liste des corps de l'Etat qui ne relèvent pas de ce nouveau régime indemnitaire.

Sont, en revanche, exclus du champ d'application de la réforme, les filières qui ne relèvent pas du principe de parité. Seule la filière police municipale ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels n'ont pas de correspondance de grade avec la fonction publique de l'Etat. Ces personnels devraient donc continuer à bénéficier d'un régime indemnitaire spécifique.

Dès lors, il conviendra de suivre la même procédure pour chaque poste. Chaque emploi sera associé à un groupe de fonctions. Lesquels groupes seront définis, tant en nombre selon la catégorie hiérarchique, qu'au regard des dispositions précédentes, et ce, après avoir formalisé de manière précise des critères professionnels liés aux fonctions et considéré l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Dans l'attente des arrêtés ministériels pour les corps de l'État non encore publiés, correspondant aux cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP, il convient de rester sur les dispositions actuellement applicables et prévues par les délibérations propres à chaque collectivité.

Il est proposé au conseil municipal :

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le Livre Ier, article 1 du Code général de la fonction publique portant droits, obligations et protections,

Vu le Livre III portant recrutement des agents publics, fonctionnaires ou contractuels,

Vu le Livre IV portant les principes d'organisation et de gestion des ressources humaines,

Vu le Livre V portant carrière et parcours professionnels,

Vu le Livre VII portant les dispositions relatives à la rémunération et action sociale,

Vu les décrets portant statut particulier des cadres d'emplois définissant la hiérarchie des grades, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur, afférents aux cadres d'emplois,

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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 arrêtés portant application aux différents corps de la fonction publique de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique en date des 7 juillet 2016 et 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, à la détermination des groupes de fonctions, à la détermination des critères et à la détermination des règles d'attribution pour le C.I.A., des montants plafonds et des périodes et conditions de réexamen,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique du 17 juin 2022 relatif à la mise à jour de la délibération portant sur le RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Technique du 2 décembre 2022 relatif à l'intégration de certains cadres d'emplois relevant de la filière culturelle, dans le cadre du RIFSEEP,

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale, en application du principe de parité,

Considérant que ce régime indemnitaire va constituer l'unique cadre indemnitaire possible pour les agents éligibles et a donc, vocation à remplacer les autres régimes indemnitaires,

Considérant que chaque cadre d'emplois bénéficiera de ce nouveau régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence à l'Etat et que, à ce jour, seuls les agents des filières police municipale (catégorie A, B et C) et sapeurs-pompiers professionnels ne sont pas concernés par le RIFSEEP,

Considérant que ce nouveau cadre indemnitaire a été mis en œuvre à compter du 1^{er} novembre 2016 pour les agents de la catégorie A de la filière administrative, par la délibération du conseil municipal n°2016/09-13 en date du 23 septembre 2016, et pour les cadres d'emplois des catégories hiérarchiques C, B et A hors filière administrative par la délibération n°2017/02-13 du 6 février 2017,

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels. Le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis.

Chaque poste doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions selon trois critères, définis par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et explicités dans la circulaire, à savoir :

- Fonctions 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.

L'expérience professionnelle est d'autre part prise en compte dans l'attribution de l'IFSE. Elle se définit comme la connaissance acquise par la pratique et repose notamment sur l'élargissement des compétences ainsi que sur l'approfondissement des savoirs.

Dans ces conditions, l'expérience professionnelle doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. Il s'agit notamment de valoriser le parcours professionnel de l'agent, sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté, les formations suivies, l'approfondissement des savoirs techniques.

- Un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Il s'agit là de pouvoir apprécier la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe ou encore sa contribution au collectif de travail.

La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.

Considérant enfin que l'I.F.S.E. est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail,

Il est proposé au conseil municipal :

I. – Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

Article 1. – Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur la nature des fonctions exercées par les agents, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise.

Article 2. – Les bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et le cas échéant, les agents contractuels de droit public nommés sur emplois permanents, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel peuvent percevoir l'I.F.S.E.

Article 3. – La détermination des groupes de fonctions

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Afin de pouvoir déterminer la répartition des fonctions au sein de plusieurs groupes, le décret n°2014-513 dégage trois critères précisés par la circulaire.

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

Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement d'une équipe, d'élaboration de dossiers stratégiques, de conduite de projet. Les indicateurs retenus reposent notamment, sur la responsabilité d'encadrement, le niveau d'encadrement dans la hiérarchie, la responsabilité de coordination, la responsabilité de projet ou d'opération, l'ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) et l'influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif).

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

Il s'agit de valoriser les compétences plus ou moins complexes. Les indicateurs retenus reposent notamment sur les connaissances, la complexité, le niveau de qualification requis, le temps d'adaptation, la difficulté (exécution simple ou interprétation), l'autonomie, l'initiative, la diversité des tâches, des dossiers ou des projets, la simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets et la diversité des domaines de compétences.

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

Il s'agit de tenir compte de contraintes particulières liées au poste. Les indicateurs retenus reposent notamment sur la vigilance, les risques d'accident, les risques de maladie, la valeur du matériel utilisé, la responsabilité pour la sécurité d'autrui, la responsabilité financière, l'effort physique, la tension mentale, nerveuse, la confidentialité, les relations internes, les relations externes et les facteurs de perturbation.

Le RIFSEEP indexe cette indemnité sur l'appartenance à un groupe limité de fonctions pour chaque catégorie hiérarchique, comme cela est précisé dans les instructions relatives aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP.

La collectivité répartit les postes par groupes de fonctions en se référant notamment à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste. Cette répartition se fera sans distinction des grades.

Les cadres d'emplois de catégorie C sont répartis en trois groupes de fonctions, les cadres d'emplois de catégorie B également en trois groupes et les cadres d'emplois de catégorie A en quatre groupes de fonctions. A ces derniers, correspondent les montants plafonds comme fixé par la circulaire ministérielle NOR : RFFF1427139C., le groupe 1 de chacune des catégories devant être réservé aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Article 4. – La répartition des groupes de fonctions par catégorie hiérarchique

Chaque poste est réparti au sein des groupes de fonctions selon les critères indiqués dans le décret n°2014-513 et explicités dans la circulaire susmentionnée. Ces critères regroupent, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels les niveaux de responsabilité et d'expertise sont similaires, et ce, quels que soient le grade et la filière des agents éligibles.

Les tableaux ci-dessous présentent la série des indicateurs classés selon les critères fixés par le décret, qui va servir à classer les postes de catégorie C, B ou A.

AGENTS DE CATEGORIE C (la définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité - Méthode de la hiérarchisation des postes par comparaison)

Groupe	Emplois / Fonctions	Critères liés:			Cadres d'Emplois
		<i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>	
		Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions	
Groupe 1: C1	Agent Coordination	-encadrement de proximité -organisation du travail -gestion des emplois du temps	- compétence rare et complexe - technicité avec niveau de difficulté -nécessite actualisation des connaissances indispensables -large autonomie - niveau connaissance expertise	-surcroît d'activités -charge de travail importante -grande disponibilité -grande réactivité par rapport aux situations	-cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux -cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux -cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux
Groupe 2: C2	Agent Res source	-agent référent dans un groupe, une équipe, un service de proximité	- niveau de compétences acquis dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent -niveau de connaissances acquises reconnues par la pratique - niveau de qualification répondant à une exigence réglementaire ou compétence technique avérée	-capacités à sortir de ses activités habituelles -disponibilité par rapport au temps ou par rapport aux autres -sens de la collaboration, de l'effort, de la bonne volonté	-cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux -cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles -cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux
Groupe 3: C3	Agent Opérationnel	-pas d'encadrement -pas de responsabilité	- fonctions opérationnelles et d'exécution	-missions de service public, sans particularités notables, ni exigences	-cadre d'emplois des opérateurs des activités physiques et sportives -cadre d'emplois des adjoints du Patrimoine

AGENTS DE CATEGORIE B (la définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité - Méthode de la hiérarchisation des postes par comparaison)

Groupe	Emplois / Fonctions	Critères liés:		Cadres d'Emplois	
		Fonctions 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 s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste: exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions	
Groupe 1: B1	Directeur	<ul style="list-style-type: none"> - encadrement de plusieurs services - encadrement de cadres - encadrement de responsables de service 	<ul style="list-style-type: none"> - technicité-niveau de difficulté: arbitrage/décision - niveau de connaissance : expert et rareté de l'expertise - domaine particulier d'expertise (financier, juridique, urbanisme, aménagement, ressources humaines, environnement) - polymétier - large autonomie - missions d'études et de projets complexes - suivi de dossiers stratégiques - grande réactivité et force de proposition, de solution - qualification niveau II (bac+3 ou 4) à la prise de poste 	<ul style="list-style-type: none"> - variabilité des horaires fréquente - forte exposition aux relations externes/internes - obligation d'assister aux instances, récurrente - engagement de la responsabilité juridique, financière élevé - grande disponibilité nécessaire - risques professionnels très élevés 	<ul style="list-style-type: none"> - cadre d'emplois des auxiliaires de puéricultrice - cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives
Groupe 2: B2	Responsable de service	<ul style="list-style-type: none"> - encadrement d'une équipe - encadrement d'un service de proximité - encadrement d'un service opérationnel 	<ul style="list-style-type: none"> - technicité-niveau de difficulté: conseil et interprétation - monométier-monosectoriel avec expertise - actualisation des connaissances indispensables - pratique, maîtrise et évolution d'un logiciel métier - gestion dans un domaine d'activité correspondant à un certain niveau d'expertise - niveau de responsabilités liées aux missions (financier, juridique, urbanisme, aménagement, ressources humaines, environnement) convenable à modéré - qualification niveau III (bac+2) à la prise de poste 	<ul style="list-style-type: none"> - variabilité des horaires possible - engagement de la responsabilité juridique, financière modéré - obligation d'assister aux instances, ponctuelle - disponibilité exigée - contraintes horaires - risques professionnels limités 	<ul style="list-style-type: none"> - cadre d'emplois des infirmiers territoriaux - cadre d'emplois des animateurs territoriaux - cadre d'emplois des techniciens territoriaux
Groupe 3: B3	Chargé de coordination	<ul style="list-style-type: none"> - pas d'encadrement formalisé - cadre référent dans une équipe - capacité à remplacer un chef d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> - autonomie encadrée - monométier-monosectoriel - niveau de qualification, titre ou diplôme répondant à une exigence réglementaire 	<ul style="list-style-type: none"> - variabilité des horaires exceptionnelle - obligation d'assister aux instances, rare - engagement de la responsabilité juridique, financière faible ou sans objet - risques professionnels limités 	<ul style="list-style-type: none"> - cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux - cadre d'emplois des Assistants de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques

AGENTS DE CATEGORIE A (la définition d'une part de régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité - Méthode de la hiérarchisation des postes par comparaison)

Groupe	Emplois / Fonctions	Critères liés:			Cadres d'Emplois
		<i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>	
Groupe 1: A1	Directeur général des Services	Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste: exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions	-cadre d'emplois des attachés territoriaux -cadre d'emplois des puéricultrices (décrets n°92-859 et 2014-923)
Groupe 2: A2	Directeur				-cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants -cadre d'emplois des puéricultrices, cadre de santé -cadre d'emplois des psychologues
Groupe 3: A3	Responsable de service ou de structure				-cadre d'emplois des cadre de santé, infirmier, technicien paramédical -cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux
Groupe 4: A4	Chargé de mission Adjoint au responsable de direction Qualification nécessaire à l'exercice des fonctions				-cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives -cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux -cadre d'emplois des Attachés de Conservation du Patrimoine

Article 5. – Modulation individuelle de l'I.F.S.E.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'I.F.S.E. à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- 1°) en cas de changement de fonctions ;

2°) au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Toutefois, la collectivité ne sera pas tenue de revaloriser obligatoirement ce montant.

L'I.F.S.E. étant liée à l'exercice des fonctions, des modulations fondées sur l'absentéisme ou des sujétions particulières sont fixées.

Les attributions individuelles seront automatiquement réduites à raison d'1/60^{ème} par jour d'absence, à l'exclusion des événements à caractère familial suivants :

- Congé de maternité, congé de paternité, mariage de l'agent, décès, et des accidents de travail dont l'imputabilité au service est reconnue par la commission de réforme.

En cas de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, et de disponibilité pour maladie, le R.I.F.S.E.E.P est suspendu.

A l'instar de la fonction publique d'Etat, l'I.F.S.E. est versée selon un rythme mensuel.

II. – Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

Article 6. – Le principe du C.I.A.

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

La circulaire ministérielle NOR :RDFF1427139C du 05 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. précise que seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, la disponibilité, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention et sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

A ce titre, un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés notamment à partir des indicateurs ci-dessus retenus, lors de l'entretien professionnel, et soumis à l'appréciation du Directeur Général des Services par le Directeur concerné.

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

Article 7. – Les bénéficiaires

Les agents titulaires, stagiaires et le cas échéant, les agents contractuels de droit public nommés sur emplois permanents, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel peuvent percevoir le C.I.A.

Article 8. – Modulations individuelles du C.I.A.

Le montant maximal du C.I.A. est fixé, par arrêté par l'autorité territoriale, par groupe de fonctions. Le montant individuel versé à l'agent est compris entre 0 et 100% du montant maximal.

La circulaire ministérielle NOR :RDFF1427139C en date du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. précise que le montant maximal de ce complément indemnitaire ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total applicable aux fonctionnaires et préconise ainsi que ce montant maximal n'excède pas 15% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les corps et emplois de catégorie A, 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B et 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le complément indemnitaire fait l'objet d'un versement mensuel, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le C.I.A. fera l'objet d'un réexamen chaque année à l'issue de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le C.I.A. étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, des modulations fondées sur l'absentéisme sont fixées.

Les attributions individuelles seront automatiquement réduites à raison d'1/60^{ème} par jour d'absence, à l'exclusion des événements à caractère familial suivants :

- Congé de maternité, congé de paternité, mariage de l'agent, décès, et des accidents de travail dont l'imputabilité au service est reconnue par la commission de réforme.

En cas de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, et de disponibilité pour maladie, le C.I.A. est suspendu.

Article 9. – La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire

Ce régime indemnitaire remplace le dispositif antérieur basé sur différentes primes et indemnités très diverses.

Sont concernés à ce jour tous les agents à l'exception des cadres d'emplois relevant des filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne constitue pas un nouvel étage indemnitaire mais se substitue simplement au régime indemnitaire existant.

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, heures d'intervention...) ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel ;
- Les avantages collectivement acquis en application du code général de la fonction publique L.714-11 (prime de fin d'année...).

Le R.I.F.S.E.E.P. est également cumulable :

- Avec l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service, puisque les plafonds sont minorés.
- Avec la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dans la mesure où, lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à un versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération.

A l'instar de la fonction publique d'Etat, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel est conservé au titre de l'I.F.S.E. et du C.I.A. jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'I.F.S.E. perçu par l'agent. Ainsi, les agents relevant des cadres d'emplois concernés et pour lesquels les arrêtés fixant les montants de référence auront été publiés, conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du R.I.F.S.E.E.P., au titre de l'I.F.S.E. et du C.I.A.

Article 10. – Les montants réglementaires

Pour la catégorie C, il est proposé de retenir les montants maximums suivants :

Cadres d'Emplois	Groupe / Fonction	Montant maximal individuel annuel I.F.S.E en €	Montant maximal individuel annuel C.I.A en €
-cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux -cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux -cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux	Groupe 1: C1	11340	1260
-cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux -cadre d'emplois des adjoints du patrimoine	Groupe 2: C2	10800	1200
-cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles -cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux -cadre d'emplois des opérateurs des activités physiques et sportives	Groupe 3: C3	10000	1000

Pour la catégorie B, il est proposé de retenir les montants maximums suivants :

Cadres d'Emplois	Groupe / Fonction	Montant maximal individuel annuel I.F.S.E en €	Montant maximal individuel annuel C.I.A en €
cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux	Groupe 1: B1	17480	2380
cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives	Groupe 2: B2	16015	2185
cadre d'emplois des techniciens territoriaux			
cadre d'emplois des animateurs territoriaux	Groupe 3: B3	14650	1995
cadre d'emplois des infirmiers territoriaux	Groupe 2: B2	9000	1230
	Groupe 3: B3	8010	1090
cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture	Groupe 2: B2	9000	1230
	Groupe 3: B3	8010	1090
cadre d'emplois des assistants de conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	Groupe 2: B2	16720	2280
	Groupe 3: B3	14960	2040

Pour la catégorie A, il est proposé de retenir les montants maximums suivants :

Cadres d'Emplois	Groupe / Fonction	Montant maximal individuel annuel I.F.S.E en €	Montant maximal individuel annuel C.I.A en €
Cadre d'emplois des attachés territoriaux	Groupe 1: A1	36210	6390
	Groupe 2: A2	32130	5670
	Groupe 3: A3	25500	4500
Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux	Groupe 4: A4	20400	3600
Cadre d'emplois des psychologues	Groupe 3: A3	22000	3100
	Groupe 4: A4	18000	2700
Cadre d'emplois des cadre de santé, infirmier, technicien paramédical	Groupe 3: A3	25500	4500
Cadre d'emplois des puéricultrices, cadre de santé			
Cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives	Groupe 4: A4	20400	3600
Cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants	Groupe 2: A2	14000	1680
	Groupe 3: A3	13500	1620
	Groupe 4: A4	13000	1560
Cadre d'emplois des puéricultrices (décrets n°92-859 et 2014-923)	Groupe 3: A3	19480	3440
	Groupe 4: A4	15300	2700
Cadre d'emplois des Attachés de Conservation du Patrimoine	Groupe 3: A3	29750	5250
	Groupe 4: A4	27200	4800

Les montants maxima (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 à temps non complet.

Article 11. – La date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après la transmission de la délibération au contrôle de légalité et au plus tôt au 1^{er} janvier 2023, compte tenu du délai nécessaire à la mise en œuvre par les services municipaux des évolutions techniques transmises par le prestataire informatique et pour la transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire.

Il est proposé au conseil municipal d'adopter les principes suivants :

- D'instaurer l'I.F.S.E. dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer le C.I.A. dans les conditions indiquées ci-dessus,

- De décider que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,
- Que l'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. fera l'objet d'un arrêté individuel.
- De décider d'inscrire les crédits correspondants au budget de l'exercice 2023 et suivants, au chapitre 012 « charges de personnel ».
- De dire que cette délibération annule et remplace la délibération n°2022/09-30 du 26 septembre 2022.

Le Conseil Municipal est invité à délibérer.

La proposition est adoptée à l'unanimité.

Pour : 35

Abstention : 0

Contre : 0

FAIT A CASTELNAU-LE-LEZ, LE 5 DECEMBRE 2022

LE MAIRE



Frédéric LAFFORGUE