

# REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT  
SAVOIE

COMMUNE DE  
LE MONTCEL

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

NOMBRE DE MEMBRES		
En exercice	Présents	Qui ont pris part au vote
14	10	13

### SEANCE DU 26 SEPTEMBRE 2022

DATE DE LA CONVOCATION : 21/09/2022 L'an Deux Mille vingt deux et le 26 septembre à 19 heures 30

DATE D'AFFICHAGE : 22/09/2022 Le conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence d'Antoine HUYNH, Maire.

Présents : Antoine Huynh, Frédéric Thomas, Carlos Coelho, Fabrice Mermin, Joseph Bracco, Patrick Bastien, Cyril Durand, Benjamin Bou Aziz  
Absents et excusés : Brigitte Simon (pouvoir à Fabrice Mermin), Clarence Appell (pouvoir à Cyril Durand), Peggy Viola (pouvoir à Carlos Coelho), Sandra Fiorèse (pouvoir à Joseph Bracco), Nathalie Jacquier (pouvoir à Frédéric Thomas), Jean-Christophe Eichenlaub.

### **DELIBERATION N°3 : Modification de l'instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;
- Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;
- Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'Etat ;
- Vu** les décrets n° 2015-661 du 10 juin 2015 et n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant 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 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 ;
- Vu** l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;
- Vu** l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;
- Vu** la délibération antérieure instaurant le régime indemnitaire en date du 21/12/2017 ;
- Vu** l'avis du Comité Technique en date du 22/09/2022 relatif à la définition des critères professionnels, à la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la manière de servir en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité.

**Considérant** que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses agents ;

**Considérant** qu'il y a lieu d'appliquer le RIFSEEP qui est le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles ;

**Considérant** le caractère exclusif du RIFSEEP qui se substitue à toutes les fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

**Considérant** l'architecture en deux parts du RIFSEEP :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

**Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution.**

### **Article 1 - Bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le régime indemnitaire est étendu aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables.

#### **I) Instauration de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

### **Article 2 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions. M. le Maire propose de répartir les emplois selon les critères suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :
  - Responsabilité d'encadrement direct
  - Responsabilité de coordination
  - Responsabilité de projet ou d'opération
  - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :
  - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
  - Temps d'adaptation
  - Autonomie
  - Initiative
  - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants :
  - Confidentialité
  - Déplacements fréquents
  - Effort physique
  - Facteurs de perturbation
  - Horaires particuliers
  - Interventions extérieures
  - Relations externes
  - Relations internes
  - Responsabilité matérielle
  - Responsabilité pour la sécurité d'autrui
  - Risques d'accident
  - Vigilance
- Respect de délais
- Responsabilité financière

M. le Maire propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadre maximum annuels correspondants comme suit :

<b>Détermination de l'IFSE par cadre d'emplois</b>		
<i>Groupes</i>	<i>Emplois concernés</i>	<i>Montants annuels brut maximum de l'IFSE Agents non logés</i>
<b>Adjoins administratifs</b>		
Groupe 1	Secrétaire de mairie	11 340 €
Groupe 2	Agent d'accueil et des services à la population	10 800 €
<b>Adjoins techniques</b>		
Groupe 1	Agent technique polyvalent	11 340 €
Groupe 2	Agent polyvalent d'entretien des petites communes	10 800 €
<b>Adjoint d'animation</b>		
Groupe 1	Agent d'animation référent de la restauration et de la garderie	11 340 €
Groupe 2	Agent d'animation	10 800 €
<b>ATSEM</b>		
Groupe 1	Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)	11 340 €

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

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

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

### **Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE**

Le montant individuel de l'IFSE fixé par arrêté de l'autorité territoriale fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- en dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interactions avec les partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décision et de consultation...);
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis ou induisant une exposition renforcée et prolongée et des sujétions nouvelles.
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens),
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit l'ancienneté (diffuse son savoir à autrui, force de proposition).

#### Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement.



#### Article 5 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur l'IFSE

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suit le sort du traitement. Elle est conservée pour les fonctionnaires intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants et est conservée pour les agents contractuels selon leur ancienneté (Cf. Titre III du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

En cas de congé de longue maladie, longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise. Il en est de même pour les agents contractuels placés en congé de grave maladie.

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il sera également maintenu en cas de congés annuels et autorisations spéciales d'absence \*, accidents de service, maladies professionnelles reconnues et congés pour formation syndicale. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service.

## II) Instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

### Article 6 – Principe

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE, les plafonds annuels sont fixés par cadre d'emplois comme suit :

Détermination du CIA par cadre d'emplois		
Groupes	Emplois concernés	Montants annuels brut maximum du CIA
<b>Adjoints administratifs</b>		
Groupe 1	Secrétaire de mairie	1 260 €
Groupe 2	Agent d'accueil et des services à la population	1 200 €
<b>Adjoints techniques</b>		
Groupe 1	Agent technique polyvalent	1 260 €
Groupe 2	Agent polyvalent d'entretien des petites communes	1 200 €
<b>Adjoint d'animation</b>		
Groupe 1	Agent d'animation référent de la restauration et de la garderie	1 260 €
Groupe 2	Agent d'animation	1 200 €
<b>ATSEM</b>		
Groupe 1	Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)	1 260 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet et la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou complet.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA.

#### **Article 7 – Périodicité de versement du CIA**

Le CIA est versé annuellement.

#### **Article 8 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA**

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse du montant du CIA sur l'année suivante.

#### **Article 9 – date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/10/2022.

#### **Article 10 – clause de sauvegarde**

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévue à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront jusqu'au prochain changement de fonctions, au titre de l'IFSE, a minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP, liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

#### **Article 11 – Clause de revalorisation**

Les montants maxima (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

#### **Article 11 – Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

#### **Article 12 – Abrogation des délibérations antérieures**

La délibération antérieure en date du 21/12/2017 portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir est abrogée.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide, à l'unanimité :

- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

Fait à le MONTCEL, le 26 septembre 2022

Le Maire,  
Antoine HUYNH

Certifié exécutoire Antoine HUYNH,  
Le Maire  
Transmis en préfecture, le 29/09/2022  
Publié, le 29/09/2022

