

**DELIBERATION 2024-005-E
DU CONSEIL MUNICIPAL DE GARDOUCH**

Séance du 21 mars 2024
Convocation du 15 mars 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt et un mars à dix-neuf heures et trente minutes, le Conseil Municipal régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la Loi au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Olivier GUERRA Maire,

Conseillers présents : Patrice BEAUVILAIN, Joseph BELAUD, Gilles BOURROUNET, Stéphane CARAUD, Roger DUFOUR, Emilie MARTY-BELUET, Alain MILHAU, Virginie MIR,

Conseillers absents excusés : Christian MIQUEL, Gaëlle NONO, Nadine ROUGE

Gilles BOURROUNET a été désigné secrétaire de séance

Objet : RIFSEEP actualisation règlementaire

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu le code général de la fonction publique,
Vu Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (le cas échéant),
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 la délibération n° 2023-034-H instaurant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
Considérant la nécessité de modifier cette délibération afin d'intégrer les sujétions de régisseur dans la cotation et les groupes de fonction ;
Vu l'avis du comité social territorial en date du 27/02/2024,
Le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné. Il est octroyé aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un emploi permanent ou sur un emploi non permanent.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs
- Adjoints techniques
- Agent de maîtrise
- Adjoints du patrimoine
- Agents spécialisés des écoles maternelles

Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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

Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

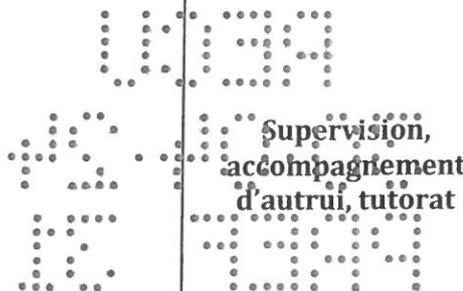
- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère	Détail des points
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme (Direction générale, direction générale adjointe, direction de pôle, responsable d'un service, coordination, chargé de mission ou d'équipe, référent, agent d'exécution)	de 1 à 16
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité	de 0 à 5
	Type de collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants, cadres intermédiaires, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun.	de 0 à 4
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (stratégique, opérationnel, intermédiaire, coordination, de proximité, sans)	de 0 à 6
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant, fort, modéré, faible	de 1 à 6
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)	de 0 à 1
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service (oui/non)	de 0 à 1

	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle (oui/non)	de 0 à 1
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini (oui/non)	de 0 à 1
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions (oui/non)	de 0 à 1
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques (oui/non)	de 0 à 1

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère	Détail des points
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste : expertise, maîtrise	de 1 à 2
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste : arbitrage/décision ; conseil/interprétation ; exécution	de 1 à 3

<p>Champ d'application/polyvalence</p>	<p>Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "mono-métier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "pluri-métiers"</p>	<p>de 1 à 2</p>
<p>Diplôme</p>	<p>Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste</p>	<p>de 1 à 5</p>
<p>Habilitation/certification</p>	<p>Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ... : oui/non</p>	<p>de 0 à 1</p>
<p>Autonomie</p>	<p>Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) : Large, encadrée, restreinte</p>	<p>de 1 à 3</p>
<p>Pratique et maîtrise d'un outil métier (</p>	<p>Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités : oui/non</p>	<p>de 0 à 1</p>
<p>Rareté de l'expertise</p>	<p>Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin : oui/non</p>	<p>de 0 à 1</p>

	<p>Actualisation des connaissances</p>	<p>Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation : indispensable, nécessaire, encouragée</p>	<p>de 1 à 3</p>
--	--	---	-----------------

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère	Détail des points
<p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</p>	<p>Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)</p>	<p>C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler) : élus, administrés, partenaires extérieurs.</p>	<p>de 1 à 3</p>
	<p>Risque d'agression physique</p>	<p>Fréquent, ponctuel, rare</p>	<p>de 1 à 3</p>
	<p>Risque d'agression verbale</p>	<p>Fréquent, ponctuel, rare</p>	<p>de 1 à 3</p>
	<p>Exposition aux risques de contagion(s)</p>	<p>Fréquent, ponctuel, rare</p>	<p>de 1 à 3</p>
	<p>Risque de blessure</p>	<p>Fréquent, ponctuel, rare</p>	<p>de 1 à 3</p>
	<p>Itinérance/déplacements</p>	<p>L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.</p>	<p>de 0 à 1</p>
	<p>Variabilité des horaires</p>	<p>Fréquent, ponctuel, rare</p>	<p>de 0 à 3</p>
	<p>Contraintes météorologiques</p>	<p>Fortes, faibles, sans objet</p>	<p>de 0 à 2</p>
	<p>Travail posté</p>	<p>Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil) : oui/non</p>	<p>de 0 à 1</p>

Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ... : récurrente, ponctuelle, rare.	de 0 à 2
Engagement de la responsabilité financière (bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité : élevé, modéré, faible, sans objet	de 0 à 3
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	de 1 à 3
Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail : oui/non	de 0 à 1
Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit : oui/non	de 0 à 1
Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus : oui/non	de 0 à 1
Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible) : direct, indirect	de 1 à 2

	Régisseur de recettes et/ou d'avance	Régisseur titulaire d'une régie de recettes et/ou d'avances	de 0 à 3
--	---	---	----------

La part IFSE fonction est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Elle repose sur :

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation
Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt	Diversifiée avec compétences transférables
		Diversifiée
		Faible
Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial	Approfondi
		Courant
		Basique
		Non évaluable
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)
		Maîtrise
		Opérationnel
		Notions
		Non évaluable

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Les attributions individuelles annuelles d'IFSE ne peuvent dépasser le montant maximal fixé par groupe de fonction à l'article 8 de la présente délibération auquel appartient l'agent.

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

Article 7 : les groupes de fonction et les barèmes de points

Groupes et sous-groupes	Tranches de points
B1	A partir de 60
B2	de 39 à 59
C1-A	A partir de 39
C1-B	de 35 à 38
C2-A	De 33 à 34
C2-B	De 30 à 32
C2-C	de 20 à 29

Article 8 : Montants d'IFSE et de CIA

Filière administrative

Catégorie B

Cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux

Groupe et sous-groupes	Fonctions	Montant maximal annuel Sans logement par nécessité absolue de service			Montant maximal annuel Avec logement par nécessité absolue de service		
		IFSE	CIA	Total IFSE + CIA	IFSE	CIA	Total IFSE + CIA
B1	Secrétaire de mairie Responsable des services	17 480 €	2 380 €	19 860 €	8 030 €	2 380 €	10 410 €
B2	Responsable de service	16 015 €	2 185 €	18 200 €	7 220 €	2 185 €	9 405 €

Catégorie C

Cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Groupe et sous-groupes	Fonctions	Montant maximal annuel Sans logement par nécessité absolue de service			Montant maximal annuel Avec logement par nécessité absolue de service		
		IFSE	CIA	Total IFSE + CIA	IFSE	CIA	Total IFSE + CIA
C1-A	Responsable de service Réfèrent de service avec sujétions particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
C1-B	Réfèrent de service	10 840 €	1 260 €	12 100 €	6 790 €	1 260 €	8 050 €
C2-A	Agent administratif avec sujétions particulières	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 690 €	1 200 €	7 890 €

C2-B	Agent administratif avec technicité	10 500 €	1 200 €	11 700 €	6 390 €	1 200 €	7 590 €
C2-C	Agent administratif polyvalent	10 300 €	1 200 €	11 500 €	6 190 €	1 200 €	7 390 €

Filière technique

Catégorie C

Cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux

Groupe et sous-groupes	Fonctions	Montant maximal annuel Sans logement par nécessité absolue de service			Montant maximal annuel Avec logement par nécessité absolue de service		
		IFSE	CIA	Total IFSE + CIA	IFSE	CIA	Total IFSE + CIA
C1-A	Responsable de service Référént de service avec sujétions particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
C1-B	Référént de service	10 840 €	1 260 €	12 100 €	6 790 €	1 260 €	8 050 €
C2-A	Agent technique avec sujétions particulières	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 690 €	1 200 €	7 890 €
C2-B	Agent technique avec technicité	10 500 €	1 200 €	11 700 €	6 390 €	1 200 €	7 590 €
C2-C	Agent technique polyvalent Agent d'entretien	10 300 €	1 200 €	11 500 €	6 190 €	1 200 €	7 390 €

Cadres d'emplois des agents de maitrise territoriaux

Groupe et sous-groupes	Fonctions	Montant maximal annuel Sans logement par nécessité absolue de service			Montant maximal annuel Avec logement par nécessité absolue de service		
		IFSE	CIA	Total IFSE + CIA	IFSE	CIA	Total IFSE + CIA
C1-A	Responsable de service Référént de service avec sujétions particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
C1-B	Référént de	10 840 €	1 260 €	12 100 €	6 790 €	1 260 €	8 050 €

	service						
C2-A	Agent technique avec sujétions particulières	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 690 €	1 200 €	7 890 €
C2-B	Agent technique avec technicité	10 500 €	1 200 €	11 700 €	6 390 €	1 200 €	7 590 €
C2-C	Agent technique polyvalent Agent d'entretien	10 300 €	1 200 €	11 500 €	6 190 €	1 200 €	7 390 €

Filière sociale et médico-sociale

Catégorie C

Cadres d'emplois des assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupe et sous-groupes	Fonctions	Montant maximal annuel Sans logement par nécessité absolue de service			Montant maximal annuel Avec logement par nécessité absolue de service		
		IFSE	CIA	Total IFSE + CIA	IFSE	CIA	Total IFSE + CIA
C2-C	ATSEM	10 300 €	1 200 €	11 500 €	6 190 €	1 200 €	7 390 €

Filière culturelle

Catégorie C

Cadres d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine

Groupe et sous-groupes	Fonctions	Montant maximal annuel Sans logement par nécessité absolue de service			Montant maximal annuel Avec logement par nécessité absolue de service		
		IFSE	CIA	Total IFSE + CIA	IFSE	CIA	Total IFSE + CIA
C1-A	Responsable de service	11 340 €	1 260 €	12 600 €	7 090 €	1 260 €	8 350 €
C1-B	Référent de service	10 840 €	1 260 €	12 100 €	6 790 €	1 260 €	8 050 €
C2-A	Agent de bibliothèque avec sujétions particulières	10 800 €	1 200 €	12 000 €	6 690 €	1 200 €	7 890 €
C2-B	Agent de bibliothèque avec technicité	10 500 €	1 200 €	11 700 €	6 390 €	1 200 €	7 590 €
C2-C	Agent de bibliothèque	10 300 €	1 200 €	11 500 €	6 190 €	1 200 €	7 390 €

Article 9 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est toutefois cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- les primes régies par l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- de modifier le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger la délibération 2023-034-H du 06/07/2023 concernant le régime indemnitaire antérieur au Rifseep, et de maintenir le régime indemnitaire antérieur afférent aux cadres d'emplois exclus du Rifseep ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Auquel sont les signatures.

MAIRE
v. RA, Maire



1954
190005
1977

