



N°2023/29

Objet : Modification du RIFSEEP mis en place au 01_01_2023

en exercice : 19
présents : 14
votants : 18
exprimés
pour : 18
contre : 0
abstentions : 0

Certifiée exécutoire par le Maire de SAUBENS compte tenu de la transmission à la Sous-préfecture le et de la publication le

Envoyé en préfecture le 03/10/2023
Reçu en préfecture le 03/10/2023
Publié le
ID : 031-213105331-20230921-202329-DE

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

L'an deux mille vingt-trois, le 21 septembre, le Conseil Municipal de la Commune de SAUBENS dûment convoqué, s'est réuni à la salle du conseil municipal, sous la Présidence de Monsieur le Maire, JM BERGIA.

Date de la convocation du Conseil Municipal : 15 septembre 2023

Présents : MMES CARISTAN Carole, GARY Isabelle, LAHANA Agnès, PENNEROUX Béatrice, RENAUD Sandrine

MM BERGIA Jean-Marc, GUILLEMET Olivier, HETREUX Denis, LAMBERT David, MALAVAL Claude, MANGION Denis, MARSAC Alain, MERCI Bernard, PEYRIERES David

Procurations :

Mme JEANNOT Valentine à Mme PENNEROUX Béatrice

Mme NADEAU MASSON Tiphaine à Mme CARISTAN Carole

Mme ZIOUANI Mahjoubia à M. LAMBERT David

M. BONNET Benoit à Mme LAHANA Agnès

Absents :

Mme MASSIA Kristel

Secrétaire de séance : Mme CARISTAN Carole

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 08 novembre 2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la mairie de Saubens,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP au motif que nous avons recruté un agent relevant d'un cadre d'emplois qui n'était pas l'instauration du RIFSEEP en séance du 15/12/22 :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux :

- Fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux ;
- Adjointes administratifs territoriaux ;
- Adjointes techniques territoriaux ;
- Aides-soignants territoriaux
- Techniciens territoriaux

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 structure publique territoriale 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 les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption et d'accueil de l'enfant.

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

Afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie ou de longue durée, l'article 2 du décret susvisé permet de conserver à l'agent en congé maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions du présent décret.

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

Le RIFSEEP est versé au prorata de la durée hebdomadaire de travail pour les agents publics à temps non complet, à temps partiel, à l'exception de ceux :

- À temps partiel 80 % : 6/7ème ; - À temps partiel 90 % : 32/35ème ; - À temps partiel thérapeutique 100 %.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale 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 suite à 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, de l'expérience 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

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté ministériel.

Les groupes de fonctions sont formellement déconnectés du grade et de la personne. Toutefois, le poste confié à un fonctionnaire doit correspondre au grade dont celui-ci est titulaire.

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.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation. L'IFSE est versée mensuellement.

- **Critères IFSE hors part expérience**

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme et en termes d'encadrement et de coordination
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	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
	Conduite de projet/d'opération	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini

Critères d'évaluation IFSE		
	Organisation et/ ou animation de réunions	Organiser ou 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
	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
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité	Niveau de technicité du poste
	Polyvalence	Niveau de polyvalence du poste
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités.
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ?
	Connaissance requise	Niveau d'expertise attendu sur le poste
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour
	Prise d'initiative	S'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini Degré de prise d'initiative accordé au poste (<i>et non pas en fonction de l'agent occupant le poste</i>)
Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision. Degré d'autonomie accordé au poste (<i>et non pas en fonction de l'agent occupant le poste</i>)	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Contact avec un public spécifique	Public fragile, vulnérable, porteur de handicap, etc...
	Risque d'agression physique et/ou verbale	Un agent recevant du public, dans son bureau ou à la banque d'accueil, est plus exposé qu'un autre agent
	Risque de blessure et d'accident	Un agent manipulant des outils/engins quotidiennement est plus exposé au risque d'accident
	Contraintes météorologiques	
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement
	Participation aux instances/réunions	Instances diverses
	Engagement de la responsabilité financière et juridique (régie, bon de commandes, actes d'engagement ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	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
	Sujétions et variabilité des horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/la nuit, le soir, etc...
	Risque de troubles musculo squelettiques (TMS)	Activités manuelles ayant un impact sur la santé
Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité	

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle assimilée à la connaissance acquise par la pratique et reposant sur l'acquis de l'expérience comme suit :

- **Critères relatifs à l'expérience professionnelle**

Elle est individuelle, liée à l'agent, et non à une fonction :

Critères	Définition du critère
Capacité à gérer des projets exceptionnels et/ou stratégiques Pilotage opérationnel de projets induisant une implication renforcée et prolongée, avec enjeux nouveaux de projets exceptionnels et/ou stratégiques	Participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une implication renforcée et prolongée, avec enjeux et/ou des sujétions nouvelles
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Exploitation des acquis de l'expérience - Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis - et intérêt porté à la mise à jour des connaissances pour améliorer la qualité du service rendu

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.

Rien ne fait obstacle à ce que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service soit pris en considération dans l'attribution du complément annuel.

Le CIA est versé en 2 fois chaque année (année N+1) : au mois de juin et au mois de novembre.

	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
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des obligations statutaires	Devoir de réserve, discrétion, secret professionnel, obéissance, neutralité, etc.
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, 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
	Accompagnement d'autrui	Accompagnement des collègues à la formation sur leurs postes
	Encadrement ponctuel	En l'absence du responsable d'équipe
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rendre compte de son activité

Critères d'évaluation CIA		
	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

Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Les plafonds légaux sont les suivants :

Ca t.	Grou pe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE dont part expérience	Montants max annuels CIA	Plafonds Indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
A	1	Attaché	DGS	36 210 €	6 390 €	42 600 €
B	1	Technicien	Directeur technique	19 660 €	2 680 €	22 340 €
C	1	Adjoint technique et administratif	Responsable technique et agent polyvalent avec expertise	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	2	Adjoint technique et administratif	Agent d'accueil, agent technique et polyvalent	10 800 €	1 200 €	12 000 €
B	2	Aide-soignant	Aide-soignant	8 010 €	1 090 €	9 100 €

Article 8 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception de certaines indemnités (confer arrêté ministériel du 27/08/2015 article 1).

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n°61-467 du 10 mai 1961 et n°88-1084 du 30 novembre 1988) ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier (décret n°2002-857 du 3 mai 2002) ;
- l'indemnité pour service de jour férié (décret n°2002-856 du 3 mai 2002) ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (arrêté ministériel du 19 août 1975) ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit (décret n°2008-1205 du 20 novembre 2008) ;
- l'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social (décret n°92-7 du 2 janvier 1992) ;
- l'indemnité d'astreinte (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité de permanence (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité d'intervention (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002)
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services (décrets n°2012-624 et n°2012-625 du 3 mai 2012) ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret n°88-631 du 6 mai 1988) ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (décret n°86-252 du 20 février 1986) ;
- la prime « Grand âge » (décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020) ;
- la prime exceptionnelle COVID-19 (décrets n°2020-570 du 14 mai 2020 et n°2020-711 du 12 juin 2020).

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- **DE MODIFIER** le régime indemnitaire tenant compte des 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** les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire valorisant la manière de servir ;
- **DE PREVOIR** et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 03/10/2023

Les signatures sont au registre.

Fait à Saubens, le 2 octobre 2023



Le Maire,

JM BERGIA