

<i>Membres du Conseil Municipal</i>	
<i>En exercice :</i>	<i>23</i>
<i>Présents :</i>	<i>16</i>
<i>Représentés :</i>	<i>4</i>
<i>Absents :</i>	<i>3</i>
<i>Ayant pris part au vote :</i>	<i>20</i>

Séance publique du 30 septembre 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le 30 septembre à vingt heures, le Conseil municipal, régulièrement convoqué le 24 septembre, s'est réuni en séance publique à la Mairie sous la présidence de Mme Sylvie LOPEZ.

Mmes Sandrine AUBRY, Ghislaine CRAYSSAC, Régine DE RODAT, Françoise GALEOTE, Danièle KAYA-VAUR, Sylvie LOPEZ, Magali POQUET, Francine TEISSIER.

Mrs Marc HENRY-VIEL, Pierre MALGOUYRES, Michel PELLETIER, Pascal PRINGAULT, Dominique ROMULUS, Edmond ROUTABOUL, Stéphane SANSAC, Maurice TEULIER.

Absents-excusés :

Mme Valérie MARJAC représentée par Mme Régine DE RODAT
Mme Huguette THERON-CANUT représentée par Mme Danièle KAYA-VAUR
M Sébastien FABRE représenté par M Pascal PRINGAULT
M Jean GARGUILLO représenté par M Edmond ROUTABOUL

Absents :

M Yohan ENCAUSSE
Mme Karine MINIC
Mme Kedna THOMAS

Secrétaire de séance : M Stéphane SANSAC

**Délibération
n°DL20240907**

**Approbation de la mise à jour du Régime Indemnitare
tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de
l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Le Régime Indemnitare lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été mis en place par délibération-cadre en date du 12 décembre 2016 puis adapté en fonction des évolutions législatives et des mouvements de personnel, par délibérations des 31 juillet 2017, 14 décembre 2017, 14 décembre 2020 et 14 juin 2021.

Il est proposé de revoir le régime indemnitare afin de tenir compte des dernières évolutions en matière de politique RH de la commune d'Olemps.

Vu les articles L.714-4 à L.714-13 du code général de la fonction publique, relatifs au régime indemnitare dans la Fonction publique territoriale ;

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°2010-997 du 10 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat 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 indemnitare 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,

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

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 25 septembre 2024 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 commune d'Olemps.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composée de deux parts, selon les modalités ci-après.

Le maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Article 1 : Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux bénéficiaires tels que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel (avec 6 mois d'ancienneté) sur un emploi permanent.

Sont exclus les agents sur un emploi non permanent (vacataires, saisonniers, accroissement d'activités...) et les contractuels de droit privé (apprentis, emplois dits d'insertion...).

Seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

- -Attachés
- -Rédacteurs
- -Adjoint administratifs
- -Animateurs
- -Adjoint d'animation
- -Techniciens
- -Agents de maîtrise
- -Adjoint techniques
- -Adjoint du patrimoine
- -Agents Territoriaux Spécialisé des Ecoles Maternelles
- -Educateurs de jeunes enfants
- -Puéricultrices territoriales
- -Assistants socio-éducatif

Article 2 : 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 Indiciaire Annuel (CIA)**, pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Article 3 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le **montant d'IFSE** est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

L'ensemble des agents communaux est classé par groupes de fonctions après analyse de chaque poste de travail en tenant compte 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.

L'annexe 1 retrace les indicateurs retenus pour chacun de ces critères professionnels par métier recensé dans la collectivité.

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

Groupe de fonction	Description des fonctions	Plafonds IFSE annuels
Filière administrative		
A1	Direction générale	21 700€
A2	Responsable de service	19 300€
Filière Médico-sociale		
A3	Fonction d'animation, coordination	7 800€
Filière Administrative, Technique, Culturelle, Animation et Médico-sociale		
B1	Responsable de service	10 500€
B2	Fonction de coordination	9 600€
B3	Agent d'exécution avec expertise	8 800€
C1	Chef d'équipe, agent d'exécution avec expertise	8 150€
C2	Agent d'exécution avec sujétions particulières	6 480€

Le montant de l'IFSE est **réexaminé** :

- En cas de changement de fonctions,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion interne, d'un avancement de grade ou de nomination suite à la réussite à un concours.
- Tous les quatre ans (au moins), en fonction des sous-critères suivants :
 - o Capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit l'ancienneté de l'agent ;
 - o La connaissance de l'environnement de travail, du poste et des procédures internes ;
 - o L'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques professionnelles ;
 - o Les formations suivies ;
 - o La réalisation d'un travail exceptionnel ;
 - o Les missions de tutorat exercées ;
 - o La conduite de projet.

L'IFSE est versée **mensuellement**. Elle est proratisée en fonction du temps de travail.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au Décret n° 2010-997 du 26 août 2010, **l'IFSE sera maintenue** dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire **durant les congés suivants** :

- Congé de maladie ordinaire : maintien de l'IFSE pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants ;
- Congé de maternité, de paternité ou d'adoption : maintien du versement de l'IFSE ;
- Congé pour accident de service ou maladie professionnelle : maintien du versement de l'IFSE ;
- Congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie : suspension du versement.

Le versement de l'IFSE est maintenu en cas d'absences pour congés annuels ou ARTT.

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 4 : Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'engagement professionnel se qualifier au regard des critères suivants :

- La prise d'initiative, le niveau d'autonomie
- La capacité à être force de proposition
- Le niveau d'atteinte des objectifs individuels (fixés au cours de l'entretien professionnel)
- La fiabilité et la qualité du travail
- L'engagement dans le travail
- L'investissement de l'agent dans son poste (notamment la disponibilité, la réactivité)
- La capacité d'adaptation au changement
- La capacité de planification et d'organisation

La manière de servir se qualifier au regard des critères suivants :

- Le sens de l'accueil (pour les services concernés)
- Le respect de la hiérarchie, des collègues, des usagers
- La capacité de travailler en équipe, à coopérer avec des partenaires internes ou externes, à rendre compte de son travail
- Le respect des consignes, des obligations statutaires, des délais fixés
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste
- La capacité à prendre en compte et à s'adapter aux besoins du service : méthodes de travail, horaires, nouveaux projets...
- Pour les encadrants, la capacité de management, de motivation des collègues, de gestion des conflits...

Ces critères sont appréciés par le supérieur hiérarchique à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation.

Les plafonds annuels du complément indemnitare sont fixés comme suit :

Groupe de fonction	Description des fonctions	Plafonds CIA annuels
Filière administrative		
A1	Direction générale	3 800€
A2	Responsable de service	3 400€
Filière Médico-sociale		
A3	Fonction d'animation, coordination	930€
Filière Administrative, Technique, Culturelle, Animation et Médico-sociale		
B1	Responsable de service	1 400€
B2	Fonction de coordination	1 300€
B3	Agent d'exécution avec expertise	1 200€
C1	Chef d'équipe, agent d'exécution avec expertise	800€
C2	Agent d'exécution avec sujétions particulières	720€

L'attribution individuelle du CIA est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Il sera versé en une seule fois au mois de JUIN. Il est proratisé en fonction du temps de travail.

Les montants de CIA sont individuels, facultatifs, versés annuellement et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 5 : Cumuls possibles

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

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité d'astreinte,
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
- Les primes régies par l'article 111 de la loi n° 84-53 du 23 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Où l'exposé de M. Pierre MALGOUYRES, rapporteur, le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE :

- **D'approuver** la modification du 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,
- **Que cette délibération annule et remplace** le titre 1 de la délibération n°DL20170703 du 31/07/2017 ainsi que les délibérations n°DL20171204 du 14/12/2017, n°DL20201204 du 14/12/2020 et n°DL20210609bis du 14 juin 2021.
- **De prévoir** et d'inscrire les crédits correspondants au budget.,
- **D'adopter** à l'unanimité.

Fait à Olemps, les jour, mois et an susdits.

Pour extrait conforme,

Le Maire,

Sylvie LOPEZ



Le secrétaire de séance,

Stéphane SANSAC



Délibération certifiée exécutoire par :

- Sa transmission en Préfecture le: **01 OCT. 2024**
- Sa publication :
 - o Affichée le: **01 OCT. 2024**
 - o Retirée le:

