

CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE D'ASSON

Séance du 4 avril 2023

Date de convocation : 30 mars 2023

Nombre de Conseillers en exercice : 19

Présents : 16 Procurations : 3 Votants : 19

L'an deux mille vingt-trois, le 4 avril à 20h30, le Conseil Municipal de la Commune d'Asson, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. Marc CANTON

PRÉSENTS : Marc CANTON, Marie-Françoise CAPELANI, Antoine CUYAUBERE, Audrey VANHOOREN, Jean-Marc DOURAU, Michel LAUVAUX, Guy LABARRERE, Christian CLAVARET, Francine BOURDA, Isabelle MONTIN, Claire PEAUDECERF-BADET, Patrick MOURA, Michel AURIGNAC, Corinne PANATIER, Frédéric TABONE, Edith GRAVELEAU.

EXCUSÉS : Alexandre LARRUHAT, Bérénice DABAN, Olivier CHARRET

PROCURATIONS : Alexandre LARRUHAT à Jean-Marc DOURAU, Bérénice DABAN à Audrey VANHOOREN, Olivier CHARRET à Marc CANTON

Secrétaire de séance : Marie-Françoise CAPELANI

DÉLIBÉRATION N° 2023-31 : RÉGIME INDMENITAIRE RELATIF AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS, À L'EXPERTISE ET À L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP) - Modification

Le Maire rappelle au Conseil Municipal que par délibérations en date du 11 octobre 2018, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place pour le personnel de la collectivité d'Asson.

Afin de tenir compte de la modification du tableau des effectifs et des évolutions réglementaires, il convient de modifier la précédente délibération comme suit.

Cette présente délibération abroge totalement la délibération du 11 octobre 2018 pour la remplacer par celle-ci.

Le Maire rappelle au Conseil Municipal que par délibérations en date du 13 avril 2005 et du 30 mars 2016, un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel de la collectivité d'Asson.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, 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'État est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Il rappelle que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité.

Il appartient au Conseil Municipal de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, avec pour objectifs de reconnaître les spécificités et les contraintes de certains postes, le niveau d'encadrement et d'expertise ainsi que de susciter l'engagement des collaborateurs.

1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois territoriaux listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les animateurs
- Les adjoints d'animation
- Les ATSEM

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires *stagiaires et titulaires*,
- *aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.*

2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- 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.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés : le nombre de groupes de fonctions est fixé par arrêté pour chaque cadre d'emplois.

Le montant de l'IFSE individuel attribué par l'autorité territoriale aux membres d'un même groupe de fonctions est susceptible d'être différent entre ces agents pour tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience, de l'expertise et de la technicité acquises par chacun dans l'exercice de ses fonctions.

3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel. Son versement individuel est facultatif.

Seront appréciés :

- *L'implication au sein de la collectivité*
- *Les aptitudes relationnelles*
- *Le sens du service public*
- *La réserve, la discrétion et le secret professionnels*
- *La capacité à travailler en équipe et en transversalité*
- *Adaptabilité et ouverture au changement*
- *La ponctualité et l'assiduité*
- *Le respect des moyens matériels*
- *Le respect des délais*
- *Le respect de la hiérarchie*
- *Le travail en autonomie*
- *La rigueur et la fiabilité du travail effectué*
- *La réactivité face à une situation d'urgence*
- *Ses démarches d'évolution dans son domaine d'intervention*
- *La disponibilité*
- *La capacité d'encadrement (le cas échéant)*

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous correspondent au montant brut annuel pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Filière administrative

- Attachés territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétaire Général(e) des Services	12 750 €	2 250 €	15 000 €

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétaire Général(e) des Services	12 750 €	1 700 €	14 450 €
Groupe 2	Gestionnaire comptabilité et assistante Ressources Humaines	6 600 €	900 €	7 500 €
	Coordinateur(trice) du service Enfance-Jeunesse-Education et Directeur(trice) des ALSH	6 600 €	900 €	7 500 €

- Adjoint administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Gestionnaire comptabilité et assistante Ressources Humaines	6 600 €	700 €	7 300 €
	Coordinateur(trice) du service Enfance-Jeunesse-Education et Directeur(trice) des ALSH	6 600 €	700 €	7 300 €
Groupe 2	Agent polyvalent destiné à l'accueil et à l'administration générale (urbanisme, état civil...)	3 150 €	350 €	3 500 €

Filière technique

- Agents de maîtrise (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable des services techniques et espaces verts	6 600 €	700 €	7 300 €

- Adjoint techniques (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Agent polyvalent des services techniques et espaces verts	5 400 €	600 €	6 000 €
Groupe 2	Agent spécialisé affecté aux écoles maternelles	3 150 €	350 €	3 500 €
	Animateur(trice) ALSH	3 150 €	350 €	3 500 €
	Agent de service destiné à l'entretien des bâtiments	3 150 €	350 €	3 500 €

Filière animation▪ **Animateurs territoriaux (catégorie B)**

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Coordinateur(trice) du service Enfance-Jeunesse-Education et Directeur(trice) des ALSH	6 600 €	900 €	7 500 €

▪ **Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C)**

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Coordinateur(trice) du service Enfance-Jeunesse-Education et Directeur(trice) des ALSH	6 600 €	700 €	7 300 €
Groupe 2	Agent spécialisé affecté aux écoles maternelles	3 150 €	350 €	3 500 €
	Agent polyvalent destiné à l'accueil et à l'administration générale (urbanisme, état civil...)	3 150 €	350 €	3 500 €
	Agent polyvalent destiné aux écoles (garderie, cantine, entretien...)	3 150 €	350 €	3 500 €
	Animateur(trice) ALSH	3 150 €	350 €	3 500 €

Filière sociale▪ **Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)**

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 2	ATSEM	3 150 €	350 €	3 500 €

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a. LE REEXAMEN

Le montant de l'IFSE 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 à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.

Le CIA sera versé en une fraction, le mois de mars de l'année N (en fonction de l'entretien professionnel réalisé au titre de l'année N-1)

c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il serait fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. Les primes suivront le sort du traitement pendant :

- les congés annuels
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- les périodes de temps partiel thérapeutique

Il sera suspendu totalement pendant :

- le congé de longue maladie
- le congé de maladie de longue durée
- le congé de grave maladie

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Lorsque le régime indemnitaire est maintenu, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire

d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les attributions individuelles pour les deux parts (IFSE et CIA) du régime indemnitaire font l'objet d'arrêtés individuels du Maire.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le Maire attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximum prévus dans les tableaux susvisés.

f. CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires, après avis favorable des deux collègues composant le Comité Social Territorial Intercommunal émis dans sa séance du 23/02/2023 et après en avoir délibéré,

ADOpte les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidées par la présente délibération, à savoir :

- le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L.714-4 et suivants,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,

- le décret n° 2010-997 du 26 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 décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 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'État,

ADOpte les propositions du Maire relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

ABROGE totalement les délibérations en date du 13 avril 2005, du 30 mars 2016 et du 18 octobre 2018 relatives au régime indemnitaire applicable au personnel

PRECISE - que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 5 avril 2023
- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

AUTORISE le Maire à signer toute pièce relative à ce dossier.

VOTE

POUR	19
CONTRE	
ABSTENTION	

Ainsi fait et délibéré, les jour, mois et an ci-dessus

Pour copie conforme,

Le Maire


