

Delibération du Conseil Municipal

D.2023-051

Commune de LAUZERTE

ACTE : 4.5.1

L'an deux mille vingt-trois et le 29 juin à 20h, le Conseil Municipal de LAUZERTE s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la présidence de M. François LE MOING.

Etaient présents : MMES, DENIS, LARONDE, MAZILLE,
MRS BERTHAUX, CAM, GERVAIS, LE MOING, PIERASCO,

Procurations : MME NEGRE A MME LARONDE
MME BASSO-GUICHARD A MME DENIS
MME GAUCHET A MME MAZILLE
M. BAÏADA A M. BERTHAUX
M. ZULIAN AM. LE MOING

Excusé(e)s / Absent(e)s : M. BADOX, MME BOURCIER
Secrétaire : JEAN-FRANCK PIERASCO

Date de la convocation : 23/06/2023

Nombre de conseillers : 15 Nombre de présents : 8 Nombre de votants : 13

❖ **OBJET : DELIBERATION PORTANT SUR LA MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL.**

Par délibération du 15 décembre 2016 le RIFSEEP a été mis en place dans la collectivité.

La délibération du 27 juin 2018 a modifié les montant maximum du groupe B1 et C1.

La délibération du 05 aout 2019 a modifié les groupes et les critères de répartition des « fonctions / groupes de fonctions ».

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L714-4 à L714-6 ;

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 et ses arrêtés d'application ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 8 décembre 2016 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 collectivité ;

VU L'article 3 du décret 2014-513 qui prévoit un réexamen « au moins tous les 4 ans » ;

VU l'avis favorable du Comité Social territorial en date du 6 avril 2023, et les observations défavorables à l'écèlement des primes de celui-ci.

La commission du personnel, composée de Monsieur le Maire et des adjoints s'est réunie le 14 juin pour examiner les différents documents règlementant la mise en place du RIFSEEP et propose d'adopter le régime indemnitaire suivant :

❖ **ARTICLE 1.**

Le régime indemnitaire dont bénéficie actuellement le personnel demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2023 inclus. Les délibérations antérieures portant sur le régime indemnitaire de la collectivité sont abrogées.

❖ **ARTICLE 2 :**

A compter du 30 juin 2023, il est remplacé dans tous ses effets par un nouveau régime de primes et d'indemnités instauré au profit :

- des fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- des agents contractuels.

Des cadres d'emplois suivants :

- filière administrative : rédacteurs, adjoints administratifs ;
- filière technique : agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- filière sociale : ATSEM
- filière animation : animateur, adjoint d'animation

❖ **ARTICLE 3 : INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE tend à valoriser **l'exercice des fonctions** et **l'expérience professionnelle** de l'agent. Il convient de définir les groupes de fonctions, les critères de répartition des fonctions dans les groupes, les montants maximums annuels, les critères de modulation à l'intérieur des groupes, les cas de réexamen et les modalités de versement.

3.1 Définition des groupes et des critères de répartition des fonctions / groupes de fonctions :

Le nombre de groupes de fonctions pour la collectivité est fixé comme suit :

Catégorie	Filière			
	Administrative	Animation	Sociale	Technique
B	1	1		
C	2	2	1	2

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

- Encadrement et coordination : niveau hiérarchique, nombre et type de collaborateurs encadrés directement ou indirectement, niveau d'encadrement (stratégique, ... coordination) ou d'accompagnement, organisation du travail,
- Projets et activités : niveau de responsabilité, conduite de projet, préparation et animation de réunions, conseils aux élus et agents ;

- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

- Technicité: niveau de difficulté (expertise/décision, interprétation/conseil, exécution), polyvalence, maîtrise d'un outil métier ;
- Expertise : niveau requis, autonomie ;
- Qualification : diplôme, habilitation, certification, niveau d'actualisation des compétences nécessaires ;

- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;

- Sujétions particulières : niveau d'engagement de la responsabilité financière, de la gestion de stocks, image sur la collectivité, acteur de prévention,
- Degré d'exposition : risque d'agression verbale, physique, de contagion, de blessures, ...

3.2 Détermination des fonctions par filière et des montants maximum pour les agents non logés :

Filière	Groupes	Fonctions	Montant maximum IFSE
Administrative	B1	Responsable de plusieurs services, secrétariat de mairie, fonctions administratives complexes	17 480
	C1	Responsable Ressources humaines, assistant secrétaire	11 340
	C2	Agent d'exécution, courrier, état civil, élections, urbanisme, régie, agent d'accueil	10 800
Sociale	C1	ATSEM	10 800
Animation	B3	Encadrement du service animation	14 650
	C1	Agent en charge des visites	11 340
	C2	Agent d'animation des services périscolaires	10 800
Technique / agent de maîtrise	C1	Responsable service technique - chef d'équipe	11 340
	C2	Agent technique polyvalent	10 800
	C2	Agent technique d'école et service périscolaire et restauration	10 800
		Agent service entretien bâtiments communaux	10 800

3.3 Détermination des critères de modulation de l'IFSE :

- relatifs aux fonctions :

L'autorité territoriale propose de retenir les critères suivants :

- Répercussion du travail sur celui d'autres agents ;
- Répercussion du travail sur l'image de marque de l'établissement ;
- Répercussion du travail sur les engagements financiers (respect du budget) ;
- Pilotage et conduite des projets, organisation de réunions
- Polyvalence, pluridisciplinarité ;
- Qualification (habilitation, examen professionnel) ;

- Gestion des urgences et des tâches confiées ;
- Respect des normes.

- relatifs à l'expérience professionnelle

L'autorité territoriale propose de retenir les critères suivants :

- Réussite des objectifs ;
- Mobilisation des compétences ;
- Autonomie ;
- Nombre d'année de pratique autonome dans la collectivité ;
- Compétences, formations ;
- Diffusion de son savoir à autrui.

3.4 Modalités de réexamen :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de changement de grade ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Critères de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonction ou de grade :

- Diversification des compétences nécessaires ;
- Spécialisation dans le ou les domaines de compétences ;
- Elargissement des compétences, des connaissances et de la technicité ;
- Mobilité ;
- Consolidation des connaissances pratiques.

Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction :

- Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, normes, bonnes pratiques ;
- Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

3.5 Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

❖ ARTICLE 4 : COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est basé sur la **valeur professionnelle** des agents permettant d'apprécier l'**engagement professionnel** et la **manière de servir** de l'agent.

4.1 Détermination des critères de modulation de l'appréciation de la valeur professionnelle :

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 de chaque agent.

Plus généralement, seront appréciés :

- **Le respect de la réglementation et la qualité du travail** (Respecter les règles de sécurité, ponctualité et respect des Horaires, bonne utilisation et respect du matériel, qualité du travail réalisé)
- **Le perfectionnement dans l'emploi** (Formation, force de proposition, Prise d'initiative, Créativité)
- **La posture Professionnelle** (Esprit d'équipe, disponibilité)
- **La réalisation des objectifs** (Objectifs Individuels, Objectifs Collectifs)

L'appréciation de la valeur professionnelle s'effectue :

- **par le biais d'une grille de liaison** entre les rubriques de l'entretien professionnel et les critères définis ;

et

- **sur propositions** du chef de service qui pourra émettre un avis sur le pourcentage du CIA versé à l'agent.

4.2 Détermination par filière des montants maxima pour les agents non logés :

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonction dans les conditions suivantes :

- 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

Filière	Groupe	Fonctions	Montant maximum CIA
Administrative	B1	Responsable de plusieurs services, secrétariat de mairie, fonctions administratives complexes	2 380.00
	C1	Responsable Ressources humaines, assistant secrétaire	1 260.00
	C2	Agent d'exécution, courrier, état civil, élections, urbanisme, régie, agent d'accueil	1 200.00
Sociale	C1	ATSEM	1200.00
Animation	B3	Encadrement du service animation	1 995.00
	C1	Agent en charge des visites	1 260.00
	C2	Agent d'animation des services périscolaires	1 200.00
Technique / agent de maîtrise	C1	Responsable service technique - chef d'équipe	1 260.00
	C2	Agent technique polyvalent	1 200.00
		Agent technique d'école et service périscolaire	1 200.00
		Agent service entretien bâtiments communaux	1 200.00

4.3 Modalités de versement

Le CIA est versé annuellement avec la paye du mois de Novembre de l'année en cours et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

❖ **ARTICLE 5 : REVALORISATION AUTOMATIQUE DE CERTAINES PRIMES**

Les primes et indemnités, calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique, seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.

❖ **ARTICLE 6 : ECRETEMENT DES PRIMES ET INDEMNITES**

En l'absence de textes propres à la FPT, il est nécessaire de s'inspirer des dispositions applicables à la FPE. Le maintien du régime indemnitaire en cas d'éloignement du service est défini comme suit :

Motifs de l'absence	Conséquences sur le RIFSSEP	
	IFSE	CIA
Congé annuel	Maintien	Maintien
Congé de maladie ordinaire	Maintien	Maintien
Accident de travail / Maladie professionnelle	Maintien	Maintien
Mi-temps thérapeutique	Maintien	Maintien
Congé de maternité, paternité et adoption	Maintien	Maintien
Décharge de service pour mandat syndical	Maintien	Maintien

❖ **ARTICLE 7 : APPLICATION**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 6 juillet 2023.

L'autorité territoriale de la collectivité est chargée de l'application des différentes décisions de cette délibération.

Le CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- ❖ **ACCEPTE** les propositions ci-dessus dans les conditions précitées ;
- ❖ **AUTORISE** le Maire à fixer par arrêté individuel les montants de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- ❖ **DIT** que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire sous réserve de la parution des arrêtés des cadres d'emplois concernés, à défaut, le régime indemnitaire précédent subsiste ;
- ❖ **DIT** que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des différentes décisions sont disponibles et inscrits au budget de la collectivité aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

Fait et délibéré en Mairie, les jour, mois et an que dessus



Le Maire,

FRANÇOIS LE MOING