

Département
de
l'Hérault

Arrondissement
de
Béziers

Commune
de
Bassan

Loi du 05 Avril 1884 - (Article 5)

Délibérations du Conseil Municipal
de la Commune de Bassan
N° 2022-075

Séance du 17 novembre 2022

L'an deux mille vingt et deux le dix-sept novembre et à
18 heures 30 minutes

Le Conseil Municipal de cette Commune régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi dans le lieu habituel de ses séances, en session ordinaire sous la Présidence de Monsieur Alain BIOLA, Maire,

Nombres de membres

Afférents au Conseil : 19 En exercice : 17 Ayant pris part à la délibération : 15

Date de Convocation : 14/11/2022

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture le :

Présents : A.BIOLA/ G.CAUSSIDERY/ V.CANALS/ S.RATIE/ B.JULIEN/ C.CASSAN/ F.MARTIN-ABBAL/
C.VINDRINET/ M.SANCHEZ/ C.PUECH/ I.CATTIN/ N.CERVERA/C.GOHIER/ A.VERNIERES

Absents (excusés) : MA.SCHERRER (procuration donnée à B.JULIEN)

Absents : V.ARGENTIERI

Secrétaire : V.CANALS

OBJET : Réexamen du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

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°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 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 du 4 décembre 2019, modifiant la délibération du 14 décembre 2016 instituant le RISEEP ;

Vu la délibération du 5 Novembre 2020 modifiant la périodicité de versement de l'IFSE à la demande de l'ensemble des agents du service scolaire et d'un agent du service technique ;

Considérant qu'il y a lieu de réexaminer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mis en place par la délibération du 4 Décembre 2020 pour y intégrer la prise en compte des régies communales et de la modification des catégories du service administratif avec le départ en retraite de la DGS le 01-05-2023.

L'agent recruté pour exercer les fonctions de DGS à compter du 01-08-2022 est un agent de catégorie B.

Vu l'avis du comité technique du 15 Septembre 2022,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de réexaminer le RIFSEEP et en affinant les critères d'attribution à compter du 01-01-2023 :

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL (Suite N°
En date du 17 novembre 2022
N°2022-075

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants (*sélectionner les cadres d'emplois concernés dans la structure*) :

- *attachés territoriaux ;*
- *rédacteurs territoriaux ;*
- *techniciens territoriaux (intégrés à compter du 01-01-2020)*
- *adjoints administratifs territoriaux ;*
- *adjoints techniques territoriaux*

-

Article 2 : modalités de versement

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

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, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

Article 3 : 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), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir (*le CIA est facultatif*).

Article 4 : 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 :
 - . *management stratégique, transversalité, pilotage, arbitrage,*
 - . *animation et encadrement d'un service, coordination avec la direction et les élus*
 - . *encadrement opérationnel*

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL (suite N°

En date du 17 novembre 2022
N°2022-075

- **de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**
 - . maîtrise d'un ou plusieurs logiciels métiers,
 - . connaissances particulières liée à la fonction
 - . habilitations règlementaires, qualifications,
- **des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
 - . grande disponibilité, polyvalente,
 - . travail en contact avec tout type de public
 - . travail horaire imposé par les heures d'ouverture au public et les missions spécifiques

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- **l'élargissement des compétences :**
 - . *formation théorique et pratique*
- **l'approfondissement des savoirs :**
 - . formation théorique, interactions avec les partenaires
- **la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste :**
 - . gestion d'évènement exceptionnel permettant d'acquérir des compétences nouvelles,
 - . approfondissement des acquis
 - . capacité à s'adapter à de nouvelles sujétions liés à l'évolution des missions du service

Le calcul de l'IFSE se fait sur la base de la grille de cotation du CDG 34 avec un maximum de 109 points auxquels s'ajoute **2 points de plus par régie municipale** et les points de la revalorisation automatique prévue au titre de la prise en compte de l'expérience professionnelle (délibération du 4 Décembre 2019).

Une valeur mensuelle du point est fixée pour chaque catégorie de la façon suivante :

Catégorie C2 : agent d'exécution : 3.52 €

Catégorie C1 : encadrement de proximité : 5.50 €

Catégorie B1 : chef de service : 8 €

Catégorie A1 et B1 : DGS : 10 €

Cette valeur du point permet de fixer le montant maximum annuel de l'IFSE pour chaque groupe d'agents conformément au tableau ci-dessous.

L'IFSE est fixé individuellement pour chaque agent en multipliant le nombre de point attribué par la grille de cotation et valeur du point de sa catégorie.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les trois ans, 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.

L'IFSE est versée mensuellement ou annuellement à la demande expresse des agents

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL (suite N°

En date du 17 novembre 2022
N°2022-075

Une revalorisation automatique de l'IFSE est prévue tous les trois ans en l'absence de changement de poste au titre de la prise en compte de l'expérience professionnelle.

La revalorisation s'articule de la façon suivante :

- 1.5 point pour les agents de catégorie C (C1 et C2)
- 2 points pour les agents de catégorie B
- 2.5 points pour les agents de catégorie A

Cette revalorisation est accordée aux agents ayant minimum 3 ans d'ancienneté dans la Collectivité.

Les agents en poste en 2023 dans la collectivité bénéficieront de la revalorisation automatique en janvier 2026, pour les agents nommés à partir de 2023, ils bénéficieront de la revalorisation après 3 ans d'ancienneté (soit pour les agents nommés en 2024 en janvier 2027, les agents nommés en 2025 en janvier 2028)

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

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant Maximal Individuel IFSE / annuel
Attaché Territorial	1	Directrice générale des Services	36 210 €
Rédacteur Territorial	1	DGA/ DGS	17480 €
Technicien Territorial	1	Chef des Services Techniques	19 660 €
Adjoints administratifs Territoriaux	1	Encadrement de proximité	12 600 €
	2	Agents d'exécution	12 000 €
Adjoints techniques territoriaux	1	Encadrement de proximité	12 600 €
	2	Agents d'exécution	12 000 €

Article 5 : 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'évaluation annuelle dont le compte rendu est fait lors de l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés conformément à la délibération du Conseil Municipal du 8 juillet 2013 instaurant la mise en place de l'entretien d'évaluation :

- l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs
- les compétences professionnelles et techniques
- la capacité d'encadrement ou le cas d'exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- les qualités relationnelles

Le CIA est versé annuellement au mois de novembre. Les entretiens d'évaluation des agents de la collectivité seront effectués chaque année au mois d'Octobre.

Les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant Maximal Individuel C.I.A. / annuel
Attaché Territorial	1	Directrice générale des Services	6 390 €
Rédacteur Territorial	1	DGA/ DGS	2 380 €
Technicien Territorial	1	Chef des Services Techniques	2 680 €
Adjoints administratifs Territoriaux	1	Encadrement de proximité	1 260 €
	2	Agents d'exécution	1 200 €
Adjoints techniques territoriaux	1	Encadrement de proximité	1 260 €
	2	Agents d'exécution	1 200 €

Séance du 17 novembre 2023
(Suite) n° 2022-076

2- Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T) : base de référence annuelle à laquelle est appliqué un coefficient de 0 à 8

** Filière de Police :*

- 1 brigadier-chef principal : 495.94 €

3- Indemnité spéciale mensuelle de fonction de Garde Champêtre :

1 brigadier-chef principal : 20 % du traitement mensuel brut.

4- Indemnités forfaitaires complémentaires pour élection :

Pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires qui, en raison de leur grade ou de leur indice, sont exclus du bénéfice des indemnités horaires pour travaux supplémentaires calculé dans la limite d'un montant individuel maximum correspondant au quart du montant de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, un seul agent étant concerné l'indemnité soit $1\,480.01\text{€} / 4 = 370\text{€}$ par scrutin.

Toutes ces indemnités seront revalorisées sur la base de l'augmentation de la valeur de l'indice 100.

Les critères du régime indemnitaire tiennent compte de la présence et de l'ancienneté des agents ainsi que de la technicité et de la responsabilité.

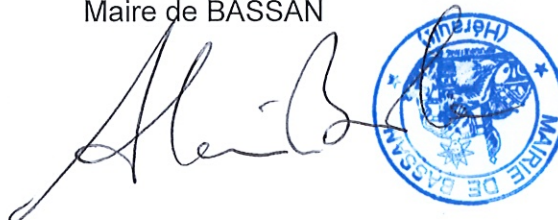
Ces indemnités pourront être diminuées pour toute absence autre que les congés annuels, congé de maternité et congés de formation au prorata de la durée de l'absence.

Après en avoir délibéré, à la majorité, le Conseil Municipal :

- **DECIDE** de reconduire pour l'année 2023 et suivant le régime indemnitaire tel qu'indiqué ci-dessus au profit des fonctionnaires titulaires et stagiaires et des agents non titulaires ;
- **DIT** que les bénéficiaires et les taux individuels (ou les montants individuels) seront déterminés par le Maire, selon les critères établis ;
- **DIT** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget 2023.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que dessus

Alain BIOLA
Maire de BASSAN

The block contains a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Alain Biola'. To the right of the signature is a circular official stamp in blue ink. The stamp features a central emblem with a star and the text 'MAIRIE DE BASSAN' around the perimeter.