AUCAMVILLE

CONSEIL MUNICIPAL DU MARDI 14 DECEMBRE 2021

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

****

N° 2021.142

Nombre de membres :

Afférents au Conseil Municipal	29		
En exercice	29		
Qui ont pris part à la délibération	25	Pour :	25
		Contre :	0
		Abstention	0

Date de la convocation : 8 décembre 2021

L'an deux mille vingt et un et le quatorze décembre à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune d'AUCAMVILLE s'est réuni au nombre prescrit par la loi, au Salle du Conseil municipal, sur convocation régulière, sous la présidence de Monsieur Gérard ANDRE, Maire.

Présents : M. Gérard ANDRE, Mme Roseline ARMENGAUD, M. Fabrice IGOUNET, Mme Valérie VIGNE, M. Patrick FERRARI, Mme Annette BALAGUE, M. Félix MANERO, Mme Véronique FABREGAS, M. Francis MUSARD, Mme Monique PONS, M. Jean-Charles VALMY, M. Patrick DUBLIN, M. Bertrand DEBUISSER, Mme Caroline CHALLET, Mme Marie CLAIREFOND, Mme Nelly DENES, Mme Thérèse FOISSAC, M. Jean-Pierre JAMMES, Mme Christine MERLE-JOSE, M. Thierry RAFAZINE, M. Laurent TALBOT, M. Nicolas TOURNIER.

Pouvoir(s) : M. Daniel THOMAS pouvoir à M. Félix MANERO, M. Jean-Jacques BECHENY pouvoir à Mme Roseline ARMENGAUD, Mme Hélène TOULY pouvoir à Mme Annette BALAGUE.

Absent(s) excusé(s) : Mme Caroline ANDREU, Mme Lylia CHALLAL, M. Alexis FRIGOUL, Mme Mireille OVADIA.

Secrétaire de séance : Mme ARMENGAUD.

Objet de la délibération : REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL : MISE EN PLACE DU RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL)

Exposé :

Le régime indemnitaire applicable aux agents de la Ville d'Aucamville a été défini par délibérations successives du 16/12/2010 n° 162.2010 ; du 15/02/2011 n°9.2011 ; du 19/11/2015 n°121.2015 ; du 8/06/2016 n° 55.2016.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.
Selon le principe de parité et d'équivalence entre les corps de la Fonction Publique d'Etat et des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunaux se doivent de mettre en place ce nouveau régime indemnitaire qui se substitue de droit au régime indemnitaire existant.

Ce régime indemnitaire doit comporter deux parts :

- Une Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise dite IFSE qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- Un Complément Indemnitaire Annuel dit CIA qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le régime indemnitaire applicable à la Ville d'Aucamville prévoyait déjà l'attribution de deux parts en fonction du niveau de responsabilité.

La Ville d'Aucamville s'est engagée dans ce processus de refonte du régime indemnitaire en marquant sa volonté :

- D'assurer aux agents bénéficiaires une revalorisation significative de leur régime indemnitaire,
- Reconnaitre l'investissement des agents dans leur fonction
- Valoriser les compétences des agents.

Pour ce faire la Ville d'Aucamville a marqué cette volonté de voir l'enveloppe budgétaire allouée augmentée de manière conséquente pour assurer la réalisation de ce projet lors du débat d'orientation budgétaire du 23/11/2021.

Monsieur le Maire propose au Conseil municipal d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel et fonction de la quotité de travail.

Les agents de droit privé, les emplois aidés, les contrats d'apprentissage, les agents vacataires ne peuvent bénéficier du régime indemnitaire.
Le RIFSEEP s'applique à l'ensemble des cadres d'emplois suivants de la fonction publique territoriale pour les agents de la Ville d'Aucamville :

- Adjoints administratifs territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Adjoints territoriaux d'animation
- Adjoints territoriaux du patrimoine

- Agents de maitrise territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés dans les écoles maternelles
- Animateurs territoriaux
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Assistants territoriaux socio éducatif (cat A)
- Attachés territoriaux
- Auxiliaires de puericulture territoriaux
- Auxiliaires de soins principaux territoriaux
- Cadres territoriaux de santé paramédical
- Conseillers socio-éducatifs
- Educateurs territoriaux de jeunes enfants
- Emplois fonctionnels
- Infirmiers territoriaux en soins généraux
- Ingénieurs territoriaux
- Médecins territoriaux
- Puéricultrices territoriales
- Rédacteurs territoriaux
- Techniciens territoriaux.

2 : l'Indemnité de Fonction de Sujétion et d'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 et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.
Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.
Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **Encadrement, coordination, pilotage, conception** : il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet
- **Technicités, expertise ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions** : polyvalence des missions, niveau de technicité et complexité des missions, domaine d'intervention, qualification exigée, autonomie et initiative
- **Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes** au regard de son environnement professionnel (extérieur ou de proximité), relation avec le public et prestataires extérieurs.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience. Contrairement aux autres critères de l'IFSE qui privilégient la cotation du poste de travail et la fonction, le critère de l'expérience professionnelle concerne l'agent dans la valorisation de ses acquis et de son expérience. Il n'a pas été possible de mettre en œuvre ce critère dans le calcul de l'IFSE qui nécessite une évaluation précise avec chaque agent en lien avec son responsable hiérarchique au moment de l'entretien d'évaluation.
Le groupe de travail RIFSEEP sera chargé de proposer des critères qui seront soumis au comité technique courant 2022 et qui permettront ensuite d'évaluer ce critère et l'inclure le moment venu dans le calcul de l'IFSE.

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
- À tout moment et au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

3 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA a pour but :

- La volonté de reconnaissance de l'engagement professionnel et de la manière de servir ;
- La volonté de reconnaissance de l'atteinte des objectifs individuels ou collectifs ;
- D'encourager la motivation des agents.

L'appréciation de la manière de servir tiendra compte, entre autres, des éléments suivants appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité
- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions
- Le sens du service public
- La contribution de l'agent au collectif de travail
- L'implication dans un projet collectif
- L'innovation apportée au sein du service
- L'investissement au sein du service afin de pallier les absences
- Formateur interne.

Le montant du CIA n'excédera pas 15 % du plafond global du RIFSEEP pour toutes les catégories d'agents A, B et C.
Le montant et le versement du CIA ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant attribué sera revu annuellement à partir des entretiens d'évaluation.
Le groupe de travail RIFSEEP sera chargé de proposer des critères d'attribution en lien avec la grille d'évaluation qui devra être revue en conséquence. Les critères ainsi définis seront soumis ensuite au comité technique au cours du 1er trimestre 2022. Ces critères seront applicables pour le CIA qui sera versé à compter de l'exercice 2022.

4 : la répartition par groupe de fonction (IFSE et CIA)

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

Cat		Fonction	Cadre d'emploi	Montant maximal annuel IFSE	Montant maximal annuel CIA	Plafond maximal annuel IFSE + CIA
A	A1	Direction générale	Attachés territoriaux	18897	3335	22232
	A2	Direction de pôle/Membre du comité de Direction Fonction d'encadrement / Coordination et pilotage Expertise juridique et technique	Attachés territoriaux Cadres territoriaux de santé Educateurs de jeunes enfants Ingénieurs territoriaux Conseillers en économie sociale et familiale Médecins territoriaux	11757	2075	13832
	A3	Chef de service/ Responsable de structure petite enfance Expertise sur un domaine spécifique	Attachés territoriaux Conseillers territoriaux socio éducatifs Cadres territoriaux de santé Educateurs de jeunes enfants Ingénieurs territoriaux Conseillers en économie sociale et familiale Médecins territoriaux	7188	1268	8456
	A4	Référent avec expertise spécifique Educateurs de jeunes enfants Infirmières Puéricultrices Assistant socio éducatifs Infirmières Expertise sur un domaine spécifique	Attachés territoriaux Conseillers territoriaux socio éducatifs Cadres territoriaux de santé Educateurs de jeunes enfants Ingénieurs territoriaux Conseillers en économie sociale et familiale Médecins territoriaux	5188	916	6104
B	B1	Direction de pôle/Membre du comité de Direction Fonction d'encadrement /	Animateurs territoriaux Assistants territoriaux socio-éducatif Assistants de conservation du	11757	2075	13832

		Coordination et pilotage Expertise juridique et technique	patrimoine et bibliothèques Rédacteurs territoriaux Techniciens territoriaux			
	B2	Chef de service coordinateur Forte expertise sur un domaine particulier Assistance au responsable de pôle ou à la direction générale	Animateurs territoriaux Assistants territoriaux socio-éducatif Assistants de conservation du patrimoine et bibliothèques Rédacteurs territoriaux Techniciens territoriaux	7188	1268	8456
	B3	Gestionnaire de dossiers techniques ou administratifs Expertise Emploi avec technicité et sujétion particulières	Assistants de conservation du patrimoine et bibliothèques Rédacteurs territoriaux Techniciens territoriaux	5188	916	6104

C	**C1**	Direction de pôle/Membre du comité de Direction Fonction d'encadrement / Coordination et pilotage Expertise juridique et technique	Adjoints Techniques territoriaux	11340	1260	12600
	C2 **Ech 01**	Chef d'équipe Référent éducation jeunesse Expertise technique et juridique Gestionnaire de dossiers techniques ou administratifs Fonction de coordination et pilotage	Adjoints administratifs Adjoints techniques Adjoints d'animation Adjoints du patrimoine Agents de maîtrise Agents spécialisés des écoles maternelles Auxiliaires de puériculture Auxiliaires de soins principaux Agents sociaux territoriaux	6045	1067	7112
	C2	Référent hygiène	Adjoints administratifs	5188	916	6104

	Ech 02	restauration Assistants Fonctions administratives complexes Gestionnaires de dossiers techniques ou administratifs Fonctions spécifiques	Adjoints techniques Adjoints d'animation Adjoints du patrimoine Agents de maîtrise Agents spécialisés des écoles maternelles Auxiliaires de puériculture Auxiliaires de soins principaux Agents sociaux territoriaux			
	C2 Ech 03	Fonction opérationnelle d'exécution	Adjoints administratifs Adjoints techniques Adjoints d'animation Adjoints du patrimoine Agents de maîtrise Agents spécialisés des écoles maternelles Auxiliaires de puériculture Auxiliaires de soins principaux Agents sociaux territoriaux	3475	613	4088
	C2 Ech 04	Fonction opérationnelle d'exécution pour les collaborateurs occasionnels	Adjoints administratifs Adjoints techniques Adjoints d'animation Adjoints du patrimoine Agents de maîtrise Agents spécialisés des écoles maternelles Auxiliaires de puériculture Auxiliaires de soins principaux Agents sociaux territoriaux	672	118	790

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec l'indemnité de responsabilité de régie. Le montant de cette indemnité annuelle versée aux agents chargés des opérations d'encaissement ou de paiement dans le cadre de leur fonction de comptable sera intégrée en complément du montant annuel de l'IFSE sans pour autant dépasser les plafonds d'IFSE applicables au corps équivalent de la fonction publique d'Etat. Le montant de l'indemnité de responsabilité de régie intégrée dans l'IFSE sera celui défini par arrêté du 28 mai 1993 relatif au taux de responsabilité de l'IFSE susceptible d'être

alloué aux régisseurs d'avances, aux régisseurs de recettes et aux régisseurs d'avances et de recettes à savoir la date de la présente délibération.

Montant avances consenties ou recettes encaissées	Montant IFSE annuelle
Jusqu'à 3000€	110€
De 3001€ à 4600€	120€
De 4601€ à 7600€	140€
De 7601€ à 12200€	160€
De 12201€ à 18000€	200€
De 18 001 à 38 000€	320€
De 38 001 à 53 000€	410€
De 53 001 à 76 000€	550€
De 76 001 à 150 000€	640€
De 150 001 à 300 000€	690€
De 300 001 à 760 000€	820€
Au-delà de 760 001 à 1 500 000€	1050€

5 : les conditions d'attribution

a. Les attributions individuelles

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.
L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA est fixée par l'autorité territoriale en tenant compte des critères précédemment cités et fera l'objet d'un arrêté individuel.

b. La périodicité de versement

- *Versement IFSE*
L'IFSE est versée mensuellement selon les modalités et les montants des espaces indemnitaires précités.
L'IFSE régie est versée mensuellement à compter de la date de nomination en qualité de régisseur.

- *Versement CIA*
Le montant du CIA variera entre 0 et 100% en fonction du montant maximum déterminé.
Le montant du CIA est versé annuellement au mois de décembre suite à l'entretien professionnel qui couvre la période de référence allant du 1er septembre N-1 au 31 août de l'année N.
Le versement de l'IFSE et du CIA est proratisé suivant la quotité travaillée.

c. Les modalités de maintien ou de suppression en cas d'absence

- Les congés

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (IFSE et CIA) **sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.**

L'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés annuels ;
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Congé pour maternité ;
- Congé pour adoption ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Concernant les absences pour maladie ordinaire une retenue de 1/30ème sera opérée à compter du 7ème jour d'absence.

La période de référence s'entend du 1er janvier N au 31 décembre N.

Les jours décomptés en arrêt maladie sont les jours calendaires et non uniquement travaillés.

Lorsque l'année civile est achevée, le décompte repart à 0 pour l'année N+1 à condition que l'agent soit présent au 1er janvier de l'année N+1.

Concernant les agents placés en temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE sera calculé au prorata de la durée effective du service.

- Indisponibilité physique et CIA

Il sera laissé à l'appréciation de l'évaluateur et de la collectivité, au moment des entretiens individuels, de juger de l'impact des absences sur la manière de servir et la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

- Autres causes de suspension du RIFSEEP

- Positions statutaires sans traitement : le RIFSEEP est suspendu à compter du 1er jour de la période pendant laquelle l'agent.e est placé.e dans l'une des positions suivantes :
  - Détachement externe ;
  - Disponibilité de droit ou sur demande ;
  - Disponibilité d'office pour raison médicale ;
  - Congé parental ;
  - Congé de présence parentale ;
  - Congé de formation professionnelle ;
  - Accomplissement du service national ;
  - Période d'instruction militaire et réserve opérationnelle au-delà de 30 jours ouvrés cumulés par année civile ;
  - Congé de proche aidant ;
  - Congé de solidarité familiale ;
  - Toute autre situation suspendant législativement ou réglementairement le régime indemnitaire.

- Absence injustifiée

Lorsqu'une retenue est appliquée à l'agent.e pour absence injustifiée, l'IFSE suit le sort du traitement. Il subit un abattement d'1/30ème par journée d'absence injustifiée.

- Durant la période de préparation au reclassement (PPR)

d. Les cumuls

L'IFSE reste cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif (prime d'intéressement à la performance collective) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, ...);
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) ;
- L'indemnité forfaitaire de déplacement au titre des fonctions essentiellement itinérantes ;
- La prime de responsabilité versée au DGS ;
- L'indemnité de changement de résidence ;
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériées, les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret 2000-815 du 25 août 2000 ;
- La prime « Grand âge » (décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020) ;
- Tout autre indemnité ou prime cumulable législativement ou réglementairement.

e. Le maintien du montant de régime indemnitaire antérieur

Le montant global annuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions règlementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, 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, conformément à l'article 6 du 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.

Décision :

Le Conseil Municipal,

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,
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,
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 favorable du comité technique en date du 8 décembre 2021 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 ville d'Aucamville,

Entendu l'exposé de M. ANDRE, Maire, et après en avoir délibéré,

Décide

Article 1 : d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus.

Article 2 : d'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêtés individuels le montant de l'IFSE et du CIA aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.

Article 3 : de fixer au 1er janvier 2022 la prise d'effet du RIFSEEP.

Article 4 : de maintenir l'application des primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP.

Article 5 : d'abroger les délibérations du 16/12/2010 n° 162.2010 ; du 15/02/2011 n°9.2011 ; du 19/11/2015 n°121.2015 ; du 8/06/2016 n° 55.2016.

Article 6 : les crédits nécessaires seront prévus au budget principal de la commune.

Article 7 : d'autoriser Monsieur le Maire à signer tous les actes aux effets ci-dessus.

Le Maire,

MAIRIE D'AUCAMVILLE (Haute-Garonne)

Gérard ANDRE

Accusé de réception en préfecture
031-213100225-20211214-14122021_142-DE
Reçu le 17/12/2021

AUCAMVILLE