



**COMMUNE DE CLANS**  
**EXTRAIT DU REGISTRE**  
**DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

L'An deux mille vingt-deux et le trente septembre, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu Habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Roger MARIA, Maire.  
Présents : Madame RAPUC Louise, Adjointe, Messieurs CIAMPOSSIN Max, IPPOLITO Philippe, Adjoints, Mesdames Messieurs les conseiller(e)s en exercices : AURRAN Robert, BOUZIDI Yasmine, CATAVITELLO Thierry, FAVARO Marion, JACOB Patrick, LAURENT Marianne, MURAZZANO Marc, PAPIER Patrick, RALLON Daniel.  
Absents excusés : Mme CAILLAUD Madeleine représentée par Mme LAURENT Marianne, Mme SAMPEDRO Nathalie représentée par M. MURAZZANO Marc.  
Absents non excusés :

*Nb de membres : 15*

*Présents : 15*

*Votants : 15*

*Pour : 15*

*Contre :*

*Abstention :*

**Délibération n° 2022\_31D : MISE A JOUR DU RIFSEEP**

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 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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,

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 les arrêtés des corps de références de l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié,

Vu la circulaire NOR RDFS1427139C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'avis favorable sur les conditions de modulation en date du 5 avril 2018

Vu les crédits inscrits au budget,

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) à l'ensemble du personnel communal,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et les montants plafonds des indemnités applicables à ces personnels,

Considérant les délibérations 2016-29D du 27/05/2016, et 2017-33D du 22/09/2017,

## AR Prefecture

006-210600425-20220930-2022D31-DE

Reçu le 03/10/2022

Publié le 03/10/2022

Compte tenu du tableau des effectifs au 01/10/2022, Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante de compléter le RIFSEEP déjà mis en place :

- Une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce 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,
- Une part facultative, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

En revanche, il est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre, pour les cadres d'emplois concernés, le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte les fonctions assumées dans la collectivité et leur place dans l'organigramme,
- Reconnaître les responsabilités assumées, l'expérience professionnelle des agents, ainsi que les spécificités de certains postes,
- Favoriser l'engagement professionnel de tous les agents.

### **1) Le versement aux bénéficiaires suivants :**

D'instituer, selon les modalités ci-après, l'IFSE et le CIA aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public à temps complet, temps non complet et temps partiel sur des emplois permanents pour les cadres d'emplois suivants :

- Attaché
- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Adjoint technique

Le montant individuel attribué au titre de chaque part sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet.

### **2) De déterminer des groupes de fonctions et des montants correspondants :**

Pour l'Etat, chaque part de l'IFSE et du CIA est composée d'un montant annuel modulable individuellement dans la limite de plafonds annuels précisés par arrêté ministériel.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

**AR Prefecture**

006-210600425-20220930-2022D31-DE  
 Reçu le 03/10/2022  
 Publié le 03/10/2022.

**Catégorie A :**

**Cadre d'emplois : ATTACHES**

	<b>Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère*</b>	<b>Typologie d'emploi</b>
<b>G 1</b>	<b>Critère 1 :</b> Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de pilotage ou de conception <b>Critère 2 :</b> Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions <b>Critère 3 :</b> Sujétions particulières au regard de l'environnement professionnel	Direction

**Catégorie B :**

**Cadre d'emplois : REDACTEURS**

	<b>Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère*</b>	<b>Typologie d'emploi</b>
<b>G 1</b>	<b>Critère 1 :</b> Niveau d'encadrement, et de coordination <b>Critère 2 :</b> Diversité des tâches, des dossiers et des projets menés <b>Critère 3 :</b> Sujétions particulières	Responsable de service
<b>G 2</b>		Assistante de direction

**Catégorie C :**

**Cadre d'emplois : ADJOINTS TECHNIQUES**

	<b>Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère*</b>	<b>Typologie d'emploi</b>
<b>G 1</b>	<b>Critère 1 :</b> Niveau d'encadrement, et de coordination <b>Critère 2 :</b> Diversité des tâches, et des travaux menés <b>Critère 3 :</b> Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Agent polyvalent
<b>G 2</b>		Agent d'exécution avec peu de sujétions

**Cadre d'emplois : ADJOINTS ADMINISTRATIFS**

	<b>Critères réglementaires explicités ou caractéristiques spécifiques de chaque critère*</b>	<b>Typologie d'emploi</b>
<b>G 1</b>	<b>Critère 1 :</b> Niveau d'encadrement, et de coordination <b>Critère 2 :</b> Diversité des tâches, des dossiers et des projets menés <b>Critère 3 :</b> Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Agent polyvalent
<b>G 2</b>		Agent d'exécution avec peu de sujétions

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois visés plus haut soient fixés à :

Catégorie	Cadre(s) d'emplois	Groupes	IFSE	CIA
			Plafond annuel (maxi)	Plafond annuel (maxi)
<b>A</b>	<b>ATTACHE</b>	Groupe 1	20 400	3 600
<b>B</b>	<b>REDACTEUR</b>	Groupe 1	17 480	2 380
		Groupe 2	16 015	2 185
<b>C</b>	<b>ADJOINT TECHNIQUE</b>	Groupe 1	11 340	1 260
		Groupe 2	10 800	1 200

## AR Prefecture

006-210600425-20220930-2022D31-DE  
Reçu le 03/10/2022  
Publié le 03/10/2022

Catégorie	Cadre(s) d'emplois	Groupes	IFSE	CIA
			Plafond annuel (maxi)	Plafond annuel (maxi)
C	ADJOINT ADMINISTRATIF	Groupe 1	11 340	1 260
		Groupe 2	10 800	1 200

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

### 3) Des modulations individuelles

#### A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant 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 d'un concours ;
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement.

Au sein d'un même groupe de fonctions, la modulation individuelle se fait selon l'expérience professionnelle sur l'emploi. Seront ainsi pris en compte :

- Technicité
- Formations suivies
- Gestion des dossiers
- Disponibilité
- Anticipation
- Polyvalence

#### B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime appliqué dans le respect du plafond défini par la présente délibération et pouvant varier de 0 à 100%. Ce montant sera déterminé chaque année à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et de l'engagement professionnel de l'agent.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement, au mois de décembre sur la base de 100% du montant attribué par versement.

La détermination du montant de ce complément indemnitaire est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés d'une part selon l'entretien professionnel et, d'autre part, au regard des critères suivants :

- Investissement
- Disponibilité
- Prise en compte du service public

Ces critères seront appréciés selon l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

### A. Pour l'IFSE

Conformément au 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, le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de :

- Congés annuels ou autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés de maternité, états pathologiques ou congés d'adoption,
- Accidents de travail,
- Maladies professionnelles dument constatées.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, une retenue sera opérée par application de la règle du 1/30<sup>ème</sup> après un délai de carence de 30 jours sur l'année de référence

### B. Pour le CIA

La part CIA pourra être attribuée aux agents relevant des cadres d'emplois précités, dans la limite des plafonds instaurés selon le groupe de fonctions d'appartenance, après évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur décision de l'autorité territoriale.

L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un compte rendu d'entretien de l'année de référence au sein de la *collectivité d'accueil*. L'attribution s'effectuera prorata temporis de présence dans l'année. Aucun montant de CIA ne pourra être attribué en cas de présence au sein de la collectivité d'accueil inférieure à 6 mois dans la période de référence.

En cas de départ de l'agent en cours d'année, l'agent devra justifier d'une présence minimum de 6 mois pour bénéficier de l'attribution du CIA, et le montant sera calculé selon le prorata temporis de présence dans l'année.

Le versement du CIA est maintenu pendant les périodes de :

- Congés annuels ou autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés de maternité, états pathologiques ou congés d'adoption,
- Accidents de travail,
- Maladies professionnelles dument constatées.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, une retenue sera opérée par application de la règle du 1/30<sup>ème</sup> après un délai de carence de 30 jours sur l'année de référence

LE CONSEIL MUNICIPAL, ouï l'exposé du Maire, après en avoir délibéré :

- D'INSTAURER un 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 ;
- D'ABROGER les délibérations 2017-33D et 2018-22D concernant le régime indemnitaire ;
- DE PRÉVOIR ET D'INSCRIRE les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> octobre 2022

Ainsi fait et délibéré à Clans les, jour, mois et an que dessus.  
Ont signé au registre des délibérations les membres présents.

Acte rendu exécutoire

Après dépôt en préfecture le 03/10/22

Et publication ou notification du 03/10/22



Le Maire

Roger MARIA