



DELIBERATION n°47- 2022
En date du 22 février 2022
Instituant le Régime Indemnitaire tenant compte des
Fonctions Sujétions Expertise Engagement
Professionnel (RIFSEEP)

Le Conseil Municipal de la commune de Saint-Just-le-Martel s'est réuni à la Mairie et en visio-conférence le 22 février 2022 à 20h00 selon la convocation en date du 15 février 2022, sous la présidence du Maire, Monsieur Joël GARESTIER, Mme Régine DE PAIVA, étant secrétaire de séance.

Sont présent(e)s : M. GARESTIER Joël, Maire.

M. HENRY Philippe, M. VERGER Manuel, Adjoint.

Mme DE PAIVA Régine, Adjointe.

M. GLANDUS Bernard, M. SIMON Patrick, M. APPERT Brice, Conseillers Municipaux.

Sont présent(e)s en visio-conférence : Mme CARRILLO Martine, Adjointe.

Mme CHABROUX VICENTE Patricia, M. GIRARD Stéphane, M. PEAUDECERF Sébastien, Mme TOUCAS Hélène, Mme DESMOULIN Christelle, Mme BASSALER Virginie, Mme TALLET Emilie, M. GAILLARD André, M. GRANDJACQUOT Victor, Conseillers Municipaux.

Absent(e)s excusé(e)s : Mme AUPETIT-BERTHELEMOT Christelle, Adjointe, son pouvoir est donné à Mme CARRILLO Martine.

M. GARCIA Jean-Luc, Adjoint, son pouvoir est donné à M. APPERT Brice.

Mme COUTY Isabelle, Conseillère Municipale, son pouvoir est donné à M. GARESTIER Joël.

M. NANEIX Jean-Philippe, Conseiller Municipal, son pouvoir est donné à M. HENRY Philippe.

M. BARDEL Jérôme, Conseiller Municipal, son pouvoir est donné à Mme DE PAIVA Régine.

Mme THIBAUT-GUILLON Claude, Conseillère Municipale, son pouvoir est donné à M. GAILLARD André.

Le Maire, rappelle à l'assemblée délibérante :

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu 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 n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée,

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 circulaire du 5 décembre 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 le tableau des effectifs,

Vu l'avis du comité technique en date du 25 Mai 2021.

Vu les observations du préfet en date du 1^{er} septembre 2021,

Vu l'avis du comité technique en date du 22 novembre 2021.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le Maire décide à l'assemblée,

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Structure du RIFSEEP et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux 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), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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 occupés sur un emploi à temps non complet.

Article 3 : 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 :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettant aux agents d'enrichir voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur expérience fonctionnelle peuvent également être reconnus.	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieux d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.
Indicateurs	Indicateurs	Indicateurs
Responsabilité d'encadrement direct Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de coordination Responsabilité de projet ou d'opération Responsabilité de formation d'autrui Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) Complexité Niveau de qualification requis Temps d'adaptation Difficulté (exécution simple ou interprétation) Autonomie Initiative Diversité des tâches, des dossiers ou des projets Influence et motivation d'autrui Diversité des domaines de compétences	Vigilance Risques d'accident Risques de maladie professionnelle Responsabilité matérielle Valeur du matériel utilisé Responsabilité pour la sécurité d'autrui Valeur des dommages Responsabilité financière Effort physique Tension mentale, nerveuse Confidentialité Relations externes, internes Facteurs de perturbation

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

Cat.	Groupe	Niveau de responsabilité Fonctions induisant :	Intitulé de Fonctions (exemples)
A	A1	La direction générale des services	Directeur général des services
	A2	La direction adjointe des services	Directeur général adjoint
	A3	La direction d'un service	Directeur de service
	A4	De l'expertise Des sujétions ou des responsabilités particulières	Chargé de mission
B	B1	La direction de la collectivité La responsabilité d'un service	Responsable des services techniques Responsable de service
	B2	La coordination d'un service L'encadrement ou la coordination d'une équipe	Responsable adjoint
	B3	De l'expertise, la maîtrise d'une compétence rare De l'encadrement de proximité	Comptable Chargé des ressources humaines Chef d'une équipe d'animateur
C	C1	Des sujétions ou des responsabilités particulières L'encadrement ou la coordination d'une équipe La maîtrise d'une compétence rare	Chef d'équipe Gestionnaire comptable, de la commande publique Responsable de service scolaire Animateur
	C2	Des fonctions opérationnelles maîtrisées Des fonctions de tutorat auprès de nouveaux arrivants, apprentis	Agent polyvalent d'accueil Agent référent des services techniques ATSEM Agent expérimenté des espaces verts Agent référent maintenance bâtiments
	C3	Des fonctions d'exécutions	Agent d'accueil Agent des espaces verts Agent d'entretien des locaux Agent d'entretien de voiries

Article 4 : Prise en compte de l'expérience professionnelle

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.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les 3 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'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

Critères	Indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – force de proposition Diffuse son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation – nombre de jour de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec le	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

Article 5 : Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ; Définition des critères pour la part variable :

Le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation 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. **Les critères pris en compte seront les suivants :**

- Les résultats obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- La ponctualité
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles interne et externe et l'accueil
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La valeur professionnelle (motivation, implication)
- La capacité à travailler en équipe
- Le sens du service public, le respect des valeurs liées à la mission de service public
- La qualité du travail rendu par rapport au respect des procédures

Article 6 : Classification des emplois et plafonds

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
A	A1	Directeur général des services communes de +2000 hab. Attaché territorial Ingénieur territorial	36 210	6 390
	A2	Attaché territorial Ingénieur territorial	32 130	5 670
	A3	Attaché territorial Ingénieur territorial	25 500	4 500
	A4	Attaché territorial Ingénieur territorial	20 400	3 600
B	B1	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe Technicien principal de 1 ^{ère} classe Animateur principal de 1 ^{ère} classe	17 480	2 380
	B2	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe Technicien principal de 2 ^{ème} classe Animateur principal de 2 ^{ème} classe	16 015	2 185
	B3	Rédacteur Technicien Animateur	14 650	1 995
C	C1	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe Agent de maîtrise principal Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe ATSEM principal de 1 ^{ère} classe	11 340	1 260

C2	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe Agent de maîtrise Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe ATSEM principal de 2 ^{ème} classe	10 000	1 200
C3	Adjoint administratif Adjoint technique Adjoint d'animation	8 000	1 000

Article 7 : Modalités de versement

La part fixe IFSE est versée en deux fois (en juin et en décembre) dans l'année.

Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

La part variable CIA est versée semestriellement non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 8 : Sort des primes en cas d'absence

En cas de congé de maladie ordinaire, congé longue maladie, grave maladie, longue durée, ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Durant les congés annuels et les congés maternité, paternité, ou adoption et accident de travail, les primes sont maintenues intégralement.

Article 9 : Maintien à titre personnel

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

Article 10 : Cumuls possibles

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel,
- L'indemnité pour travail dominical régulier ;
- L'indemnité pour service de jour férié ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- L'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social ;
- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité compensatrice ;
- L'indemnité différentielle ;
- La Garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Article 11 : Délibéré

L'organe délibérant, après en avoir délibéré, à l'unanimité

DECIDE :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte 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 ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget ;
- de donner pouvoir à Mr le Maire pour l'exécution de la présente délibération.

Article 12 : Caractère exécutoire

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

Article 13 : Voies et délais de recours

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Limoges dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Nombre de membres en exercice	23
Nombre de membres présents	17
Nombre de suffrages exprimés	23
Votes pour	23
Vote contre	0
Abstention	0
Ne participe pas au vote	0

Fait à Saint-Just-le-Martel, le 22 février 2022

Le Maire,

Joël GARESTIER



Transmis au représentant de l'Etat le 24/02/2022

Publié le 24/02/2022

