



**COMMUNE DE SAINT-PARGOIRE – HÉRAULT**

**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL**

**N°2024-45 – 04-05**

**SÉANCE DU 26 NOVEMBRE 2024**

*L'an deux mille vingt-quatre et le vingt six novembre à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire et publique, dans la salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur Jean-Luc DARMANIN, Maire de la Commune.*

Date de convocation: 21 novembre 2024

Nombre de conseillers présents : 15

Nombre de conseillers en exercice : 19

Nombre de voix : 18

**- Étaient présents :**

Jean-Luc DARMANIN, **Maire** ;

Monique GIBERT, Christian CLAPAREDE, **Adjoint** ;

André SCHMIDT, Christiane CAMBEFORT, Bernard GOMBERT, Monique BEC, Pascal SOUYRIS, Agnès CONSTANT, Thierry LUCAT, Elodie PAULS, Martine LAMOUREUX, Pierre BOLLIET, Sébastien SOULIER, Anne THEVENOT, **Conseillers** ;

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L. 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

**- Étaient absents excusés :** Fabienne GALVEZ, Jean FABRE, Sylvette PIERRON, Pierre ROSSIGNOL

**- Procurations :** Jean FABRE à Jean-Luc DARMANIN

Fabienne GALVEZ à Bernard GOMBERT

Sylvette PIERRON à Monique GIBERT

**- Secrétaire de séance :** Thierry LUCAT

*La séance est ouverte à 18H30.*

**Délibération n°2024-45 – 04-05 / Délibération modificative relative au 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 la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88 ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

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'État ;

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 les avis du Comité Social Technique en date du 19 septembre 2024 et du 03 octobre 2024 ;

Considérant que le RIFSEEP a été instauré par délibération n°2018-02 du 26 janvier 2018 ;

Page 1/7

Considérant qu'il convient de modifier cette délibération afin d'intégrer de nouveaux cadres d'emploi, modifier les groupes de fonction et les critères du CIA ;

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et,
- d'une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois ;

**Il est proposé au Conseil Municipal d'adopter les dispositions suivantes :**

- LES BÉNÉFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet et non complet, ainsi qu'aux contractuels de droit public.

- MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

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 collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités au prorata de leur temps de service.

- CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- la prime de service et de rendement (PSR),
- l'indemnité spécifique de service (ISS),
- la prime de fonction informatique,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

## MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE :

### • CADRE GÉNÉRAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Indicateurs IFSE	Description de l'indicateur
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	Catégorie d'agents encadrés
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Missions humaines, financières, juridiques, politiques
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	Indicateurs IFSE	Description de l'indicateur
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (un poste généraliste qui s'appuie sur des experts aura une simple maîtrise)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un seul métier existant dans le répertoire CNFPT ou si le poste est un assemblage de plusieurs métiers
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification?
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé
		au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour

	Indicateurs IFSE	Description de l'indicateur
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique	Risque d'agression physique : fréquent, ponctuel, rare
	Risque d'agression verbale	Risque d'agression verbale : fréquent, ponctuel, rare
	Exposition aux risques de contagion(s)	Exposition aux risques de contagion(s) : fréquent, ponctuel, rare
	Risque lié aux machines, outils	Risque de coupure, blessure, brûlure...
	Risque lié au travail en hauteur	Nacelle, travail en hauteur (élagage d'arbres...)
	Variabilité des horaires	Variabilité des horaires : fréquent, ponctuel, rare, sans objet
	Contraintes météorologiques	Contraintes météorologiques : fortes, faibles, sans objet
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)

Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils d'administration...
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le dimanche et jours fériés/la nuit
Gestion de l'économat (stock...)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus
Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité

- [PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES](#)

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

	Indicateurs IFSE	Description de l'indicateur
Prise en compte de l'expérience professionnelle	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste ou plus largement l'environnement territorial
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
	Approfondissement des savoirs techniques et des pratiques	Valorisation des compétences acquises par l'expérience et la formation

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale, notifié à l'agent.

- [CONDITIONS DE VERSEMENT](#)

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

- [CONDITIONS DE REEXAMEN](#)

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;

- ❑ A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- ❑ En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

- MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

L'IFSE sera suspendue en cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail et lors d'absences exceptionnelles à partir du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

L'IFSE est suspendue en cas de congé de longue maladie et de congé de longue durée :

L'IFSE est maintenue intégralement en cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité.

Pour les agents en temps partiel thérapeutique, le montant de cette prime est calculé au prorata de la durée effective du service.

## MISE EN ŒUVRE DU CIA :

- CADRE GÉNÉRAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir ;

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

- CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

- PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIÈRE DE SERVIR

Le montant de la part variable est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents appréciés à partir des critères suivants :

- son implication et sa motivation au travail
- ses qualités relationnelles
- sa capacité à travailler en équipe
- ses compétences professionnelles et techniques
- son sens du service public

L'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel se fonde sur l'entretien professionnel annuel.

## DÉTERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE ET DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS :

Groupe de fonction	Fonction	Cadre d'emploi	Montant maximal individuel brut annuel IFSE	Montant maximal individuel brut annuel CIA	Montant globaux maximum
A1	Direction Générale des Services	Attaché	36 210	6 390	42 600
A2	Chargé de mission de niveau stratégique	Attaché	32 130	5 670	37 800
B1	Responsable de service avec expertise et encadrement	Rédacteur Technicien Animateur Assistant de	17 480	2 380	19 860
B2	Coordonnateur Responsable de service sans encadrement mais avec une technicité forte	conservation du patrimoine	16 015	2 185	18 200
C1	Responsable des services techniques	Adjoint administratif Adjoint technique	11 340	1 260	12 600
C2	Responsable de service Agent avec une expertise et/ou technicité spécifique	Adjoint du patrimoine Adjoint d'animation	10 800	1200	12 000
C3	Agent d'exécution	ATSEM Agent social	8 000	1200	9 200

**Ayant entendu l'exposé de Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré à la majorité (2 abstentions), le Conseil Municipal :**

**ACCEPTE** la mise en oeuvre de l'IFSE et du CIA dans les conditions énoncées ci-dessus,

**DIT** que les primes indemnités seront revalorisées dans les limites fixées par les textes de référence,

**DIT** que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixés par les textes de références et inscrits chaque année au Budget Principal.

Le Maire

Jean-Luc DARMANIN



