



REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT TARN

Commune SALIES
EXTRAIT DU REGISTRE

DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

ARRONDISSEMENT

du 19 septembre 2023

L'An deux mille vingt-trois et le dix-neuf septembre

CANTON
Albi-Sud

Nombre de conseillers

En exercice 12

Le Conseil Municipal de la commune de SALIES étant réuni au lieu ordinaire de ses séances, après convocation légale du 12 septembre 2023, sous la présidence de Jean-François ROCHEDREUX, le Maire.

Présents 9

Votants 9

Etaient présents : Jean-François ROCHEDREUX, Valérie JACQUET, Jacky MIQUEL, Nathalie BRULANT, Bruno GASCON, Raymond CHAPPERT, Florence CABROL, David FERRÉ et Bernard TOMINET.

Excusés : Bruno LACHENAUD, Thierry VAREILLES, et Florence VOGEL

MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Le Maire rappelle à l'assemblée que le conseil municipal de Saliès a décidé d'instaurer, lors de la séance du 8 octobre 2018, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Depuis cette date, un agent a bénéficié d'un avancement de grade et est passé agent de maîtrise. Il convient de rajouter ce cadre d'emploi dans la détermination des groupes de fonction.

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 de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

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 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 l'avis du comité technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale du Tarn en date du 28 octobre 2016,

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,

Vu la délibération modificative du Conseil Municipal de Saliès du 8 octobre 2018 sur la mise en place du RIFSEEP,

1 - Dispositions générales

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

Article 2 : Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et, le cas échéant, 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.

Article 3 : 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.

Il peut en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel

II – Mise en œuvre de l'IFSE**Article 4 : Détermination des groupes de fonction et montants maxima**

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.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

Cadre d'emploi : Attachés, secrétaires de mairie	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
Groupe 1	Direction générale	36 210
Groupe 2	Chargé de mission	17 205

Cadre d'emploi : Rédacteurs, animateurs	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
Groupe 1	Direction générale	17 480
Groupe 2	Chargé de mission	16 015

Cadre d'emploi : Adjoints administratifs, ATSEM, Adjoints techniques, Agents de maîtrise	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
Groupe 1	Encadrement d'une équipe	11 340
Groupe 2	Emplois nécessitant une qualification ou une expertise particulière	10 800
Groupe 3	Agent d'exécution	8 000

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle de l'agent.

Article 5 : Périodicité de versement

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

Article 6 : Modalités de maintien ou suppression de l'IFSE

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

III – Mise en œuvre du CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Article 7 :

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. Il tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

Article 8-1 : Détermination des montants du CIA

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés lors des entretiens professionnels au regard des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions de niveau supérieur.
-

Article 8-2 : Détermination des montants maxima par groupes de fonction

Cadre d'emploi : Attachés, secrétaires de mairie	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant maximal individuel annuel du CIA en €
Groupe 1	Direction générale	6 390
Groupe 2	Chargé de mission	3 600

Cadre d'emploi : Rédacteurs, animateurs	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant maximal individuel annuel du CIA en €
Groupe 1	Direction générale	2 380
Groupe 2	Chargé de mission	2 185

Cadre d'emploi : Adjoints administratifs, ATSEM, Adjoints techniques, Agents de maîtrise	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant maximal individuel annuel du CIA en €
Groupe 1	Encadrement d'une équipe	1 260
Groupe 2	Emplois nécessitant une qualification ou une expertise particulière	1 200
Groupe 3	Agent d'exécution	1 200

Article 9 : Périodicité de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 10 : Modalités de maintien ou suppression du CIA

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement du CIA est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Article 11 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} octobre 2023.

L'organe délibérant, après en avoir délibéré,

DÉCIDE d'annuler la délibération adoptée le 8 octobre 2018 instaurant le RIFSEEP,

DÉCIDE d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1^{er} octobre 2023.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

ADOPTÉ :

à l'unanimité des membres présents

Certifié conforme au Registre.

Ainsi fait et délibéré à Saliès, le 19 septembre 2023

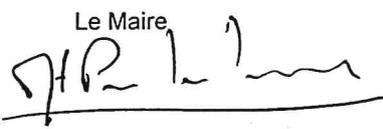
Le secrétaire de séance

Jacky MIQUEL




Le Maire

Jean-François ROCHEDREUX



Transmise en Préfecture et mise en ligne le

22 SEP. 2023