

**AR Prefecture**

016-211601380-20240129-DCM202401\_01-DE  
Reçu le 30/01/2024  
Publié le 30/01/2024

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
De la Commune de FLEAC**

Nombre de conseillers en exercice : 26 - présents : 18 - votants : 22 dont 4 pouvoirs	Dûment convoqué, le Conseil Municipal de la Ville de FLEAC s'est réuni en session ORDINAIRE, à la mairie de FLEAC le lundi 29 janvier 2024 sous la Présidence de Mme Hélène GINGAST, Maire.
--	---

Date de la convocation du Conseil municipal : le 23/01/2024

**PRESENTS :**

Mmes GINGAST, CHAUVEAU, AUDRA, BEL, BADALIAN, CHEMINADE, RANIVOALISON,  
Mrs DAVIAUX, LABROUSSE, FREMINET, CALANDRAUD, CHAUVAUD, GUINET LAGARDE, LOJEWSKI, MOUHICA, NICOLAS, SOGUEL

**ABSENTS EXCUSES :**

Mmes LAINE, DESACHY, GOMES DA COSTA, PLAIN, VASLIN, MORIN, DIABY, JUIN,

**POUVOIRS :** De Mme PLAIN à Mme GINGAST  
De Mme DESACHY à Mme BEL  
De Mme VASLIN à Mme CHAUVEAU  
De Mme LAINE à M. LABROUSSE

**SECRETAIRE DE SEANCE :** Mme BEL

**Délibération :** 2024-01-01

**RH : modification du RIFSEEP à compter du 01/02/2024**

Rapporteur : Mme le Maire

Vu le code général de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret 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 dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu la circulaire DGCL/DGFP du 03/04/2017,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 11/12/2023,

## AR Prefecture

016-211601380-20240129-DCM202401\_01-DE  
Reçu le 30/01/2024  
Publié le 30/01/2024

Vu le tableau des effectifs de la Commune,

Madame le Maire expose :

Il est rappelé que par délibération du 17/12/2018, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a été mise en place en faveur des agents de la Commune de FLEAC à compter du 01/01/2019. Par délibération du 7/11/2022, l'attribution du RIFSEEP a été modifiée.

Il est rappelé 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 facultative, 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, la transposition des nouvelles dispositions en fonction publique territoriale étant possible au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'Etat correspondant,

Il est proposé de réviser à nouveau l'attribution du RIFSEEP, et notamment l'IFSE, à compter du 1<sup>er</sup> février 2024 en adoptant les dispositions suivantes :

### Dispositions générales à l'ensemble des filières

#### 1- Les bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels de droit public (art. L. 332- du code général de la Fonction Publique) de cat A et B et C.
- Ce régime indemnitaire se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement (IFSE, IAT, indemnités pour travaux dangereux et insalubres, indemnités de régisseur...), hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu (cadre d'emploi des policiers municipaux)

#### 2- Modalités d'attribution individuelle

## AR Prefecture

016-211601380-20240129-DCM202401\_01-DE  
Reçu le 30/01/2024  
Publié le 30/01/2024

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.

Ce régime indemnitaire pourra se cumuler avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif (prime de fin d'année),
- 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
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

Toutefois, les agents du cadre d'emploi de la police municipale ne sont pas concernés par la mise en place du RIFSEEP. Ils continueront de percevoir les primes et indemnités prévues par leurs arrêtés individuels.

## 1<sup>ère</sup> partie : Mise en place de l'IFSE : détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

### 1- Cadre général

L'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) a 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 d'autre part.

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

### 2- Détermination des groupes de fonctions

Pour la Commune de FLEAC, les groupes de fonctions ont été définis en fonction de l'organigramme de la façon suivante :

- 2 groupes pour la catégorie A
- 2 groupes pour la catégorie B
- 2 groupes pour la catégorie C

**AR Prefecture**

016-211601380-20240129-DCM202401\_01-DE  
Reçu le 30/01/2024  
Publié le 30/01/2024

Cadres d'emploi	Groupe de fonctions	Fonctions/emplois	Niveau de responsabilités	Nombre de points	Montant annuel plafond de l'IFSE
Cadre d'emploi des attachés et ingénieurs	A1	DGS	Direction générale	De 32 à 45 points	16 000 €
	A2	Direction d'un service	Avec polyvalence sur les missions d'expertise	De 30 à 38 points	12 000 €
Cadre d'emploi des rédacteurs, techniciens et animateurs	B1	Responsable d'une unité avec pilotage d'actions spécifiques	Technicien référent sur un domaine d'action	De 25 à 35 points	10 000 €
	B2	Responsable d'une unité	Agent en charge d'une petite unité	De 20 à 31 points	9 000 €
Cadres d'emploi	Groupe de fonctions	Fonctions/emplois	Niveau de responsabilités	Nombre de points	Montant annuel plafond de l'IFSE
Cadre d'emploi des adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoint d'animation, ATSEM, agent social	C1	Chef d'équipe ou agent dont le poste requière une technicité particulière	Encadrement de proximité ou poste nécessitant une technicité particulière	De 18 à 28 points	6 000 €
	C2	Agent d'exécution	Postes d'exécution	De 1 à 21 points	4 500 €

Les montants plafond sont établis pour un agent à temps complet et ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou non complet.

Pour déterminer le montant individuel, l'autorité territoriale s'appuie sur l'avis et les propositions de la hiérarchie.

Les montants maxima prévus par catégorie, cadres d'emploi et fonctions pourront être revalorisés dans les mêmes proportions que les montants maxima applicables aux fonctionnaires d'Etat.

### 3- Conditions de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel par 12<sup>ème</sup>.

Le versement de l'IFSE suit le sort du traitement lors des périodes de congés maladie ordinaire.

Il est maintenu lors :

- des périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absences,

## AR Prefecture

016-211601380-20240129-DCM202401\_01-DE  
Reçu le 30/01/2024  
Publié le 30/01/2024

- du congé de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption,
- du congé pour accident de travail, de service ou de trajet,
- du congé pour maladie professionnelle.

Pour les périodes de temps partiel thérapeutique, il est versé proportionnellement à la quotité travaillée.

Il ne sera en revanche par maintenu pendant les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie.

### 4- Conditions de réexamen

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 d'avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétion, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- Au moins 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.

### 5- Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

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

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception

	0 point	1 point	2 points	3 points	Total	Total maxi
Encadrement – coordination d'une équipe	N'encadre aucun agent	Encadre de 1 à 3 agents	Encadre de 4 à 10 agents	Encadre + 10 agents		3
Responsabilités liées aux missions	Pas de responsabilité particulière	Responsabilités modérées	Responsabilités importantes	Responsabilités majeures		3
Conduite de projet/pilotage	Pas de conduite de projet	Est occasionnellement sollicité pour conduire un projet	Est régulièrement sollicité pour conduire un projet	Est en permanence sur des conduites de projet		3
Suivi de dossiers stratégiques	Pas de suivi particulier	Peut être amené à suivre des dossiers stratégiques	Suit régulièrement des dossiers stratégiques	Suit en permanence des dossiers stratégiques		3

## Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions

	0 point	1 point	2 points	3 points	Total	Total maxi
Qualifications nécessaires au poste de travail	Diplôme inférieur au niveau IV (CAP BEP) – sans concours ou examen	Diplôme de niveau IV (BAC – BP – BT) exigé ou concours/examen (c) équivalent	Diplôme de niveau III (BAC et bac +2) ou concours/examen (B) équivalent	Diplôme de niveau I ou II (BAC +3 et plus) ou concours/examen (A) équivalent		3
Expérience professionnelle (durée, investissement et polyvalence)	Pas d'expérience	Expérience minimale	Expérience intermédiaire	Possède une expérience confirmée		3
Maîtrise et expertise du poste de travail (en fonction des spécificités du poste de travail de l'agent)	Aucune maîtrise et expertise	Maîtrise ou expertise faible	Bonne maîtrise ou expertise ( <i>ou maîtrise intermédiaire</i> )	Maîtrise experte		3
Habilitations ou formations spécifiques au poste de travail – (caces, habilitations électriques...) ou qualification (SST, assistant de prévention BAFA, BAFD...)	Ne possède aucune habilitation ou formation spécifique au poste de travail	Possède une habilitation ou une formation nécessaire ou indispensable à son poste de travail (caces, habilitation électrique...)	Détient plusieurs habilitations ou formations nécessaires à son poste de travail	Possède une habilitation ou une formation spécifique qui demande un investissement particulier (assistant de prévention, SPS...)		3

## Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

	0 point	1 point	2 points	3 points	Total	Total maxi
Déplacements sur les lieux de travail sans véhicule de service (y compris réunions extérieures)	Aucun déplacement	Est parfois amené à se déplacer	Se déplace régulièrement lors de ses activités professionnelles	Se déplace quotidiennement sur plusieurs lieux de travail		3
Exposition aux produits chimiques	Aucune exposition	Est parfois contraint d'utiliser des produits chimiques	Utilise régulièrement des produits chimiques	Utilise chaque jour des produits chimiques		3
Utilisation de machines ou port de charges (y compris écrans)	N'est pas confronté à ces risques	Est parfois confronté à ces risques	Confronté régulièrement à ces risques	Est chaque jour confronté à ces risques		3
Expositions aux risques physiques ou psychologiques	N'est pas confronté à ces risques	Exposition faible à ces risques	Est régulièrement exposé à ces risques	Est en permanence exposé à ces risques		3
Exposition aux risques sanitaires/insalubres	N'est pas confronté à ces risques	Exposition faible à ces risques	Est régulièrement exposé à ces risques	Est en permanence exposé à ces risques		3
Disponibilité /gestion des urgences (en dehors des astreintes)	Pas concerné	Peut être amené à gérer des urgences (quelques fois/an)	Est régulièrement sollicité pour gérer des urgences (plusieurs fois par mois)	Est sollicité plusieurs fois par semaine pour des urgences		3
Engagement de la responsabilité financière ou juridique	Pas concerné	Engagement modéré	Engagement important	Engagement permanent		3
<b>TOTAL</b>						<b>Total maxi: 45 pts</b>

## 2<sup>ème</sup> partie : Le Complément indemnitaire annuel (CIA)

### 1- Cadre général

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il repose sur une évaluation chiffrée déjà existante sur la collectivité depuis de nombreuses années. Cette évaluation est faite chaque fin d'année et donne lieu au versement du CIA sur l'année N+1.

Le CIA sera versé à tous les agents stagiaires, titulaires et aux contractuels (art. L. 332- du code général de la Fonction Publique) présents pendant au moins 3 mois sur l'année N et qui ont pu être évalués.

### 2- Les critères d'évaluation sont les suivants

Voir annexe 1

### 3- Les montants maximums annuels

Cadres d'emploi	Groupe de fonctions	Fonctions/emplois	Niveau de responsabilités	Montant annuel plafond du CIA <sup>1</sup>
Cadre d'emploi des attachés et ingénieurs	A1	DGS	Direction générale	1 000 €
	A2	Direction d'un service	Avec polyvalence sur les missions d'expertise	900 €
Cadre d'emploi des rédacteurs, techniciens et animateurs	B1	Responsable d'une unité avec pilotage d'actions spécifiques	Technicien référent sur un domaine d'action	800 €
	B2	Responsable d'une unité	Agent en charge d'une petite unité	700 €
Cadre d'emploi des adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoint d'animation, ATSEM, agent social	C1	Chef d'équipe ou agent dont le poste requière une technicité particulière	Encadrement de proximité ou poste nécessitant une technicité particulière	600 €
	C2	Agent d'exécution	Postes d'exécution	500 €

<sup>1</sup> Le montant maximum s'entend pour 170 points pour les catégories A et B et 160 points pour les catégories C.



## AR Prefecture

016-211601380-20240129-DCM202401\_01-DE  
Reçu le 30/01/2024  
Publié le 30/01/2024

Le CIA est calculé en divisant le nombre de points obtenus lors de l'évaluation par 170 points pour les catégories A et B et par 160 points pour les catégories C et en multipliant le résultat obtenu par le montant annuel plafond (exemple : un agent de catégorie C1 qui aura obtenu 100 points à l'évaluation se verra attribué  $(100 : 160) \times 500 \text{ €} = 315 \text{ €}$  de CIA.

### 4- Périodicité de versement

Le CIA sera versé annuellement sur le salaire du mois de juin.

### 5- Conditions de réexamen

S'agissant d'un complément indemnitaire lié à une évaluation annuelle, ce dernier sera revu chaque année et donnera lieu à un arrêté individuel annuel.

### 6- Modalités de suppression ou de maintien

Le CIA ne sera pas versé à un agent absent sur l'ensemble de l'année civile pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, congé grave maladie puisque cet agent ne pourra pas être évalué sur son engagement professionnel et sa manière de servir.

Il est maintenu lors :

- des périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absences,
- du congé de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption,
- du congé pour accident de travail, de service ou de trajet,
- du congé pour maladie professionnelle.

Pour les périodes de temps partiel thérapeutique, il est versé proportionnellement à la quotité travaillée.

L'absence pour congés de maladie ordinaire est déjà prévue dans l'évaluation.

## LE CONSEIL MUNICIPAL

Après avoir entendu l'exposé de Madame le rapporteur,

Après en avoir délibéré,

A l'unanimité de suffrages exprimés par 22 voix pour, zéro contre et aucune abstention, DECIDE d'adopter les dispositions précédentes à compter du 1<sup>er</sup> février 2024

La présente délibération abroge la précédente délibération en date du 07/11/2022 concernant le RIFSEEP.

AR Prefecture

016-211601380-20240129-DCM202401\_01-DE  
Reçu le 30/01/2024  
Publié le 30/01/2024

Pour copie conforme

Le Maire,

Hélène GINGAST



Certifiée exécutoire compte tenu de :

Transmission à la préfecture le : 30 JAN. 2024

Réception du : 30 JAN. 2024

Mise en ligne le : 31 JAN. 2024

Le Maire,

Hélène GINGAST



Voie de recours : En application des dispositions de l'article R421-1 du Code de justice administrative, cette délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal Administratif de Poitiers dans les deux mois qui suivent sa publication ou sa transmission au représentant de l'Etat dans le Département