

LE SIX AVRIL DEUX-MILLE-VINGT-TROIS A DIX-HUIT HEURES TRENTE, S'EST RÉUNI LE CONSEIL MUNICIPAL DE SAINT-JEAN-DE-VEDAS EN SALLE DES GRANGES, SOUS LA PRÉSIDENTE DE MONSIEUR FRANCOIS RIO, MAIRE DE LA COMMUNE, À LA SUITE D'UNE CONVOCATION EN DATE DU TRENTE MARS DEUX-MILLE-VINGT-TROIS ET D'UNE CONVOCATION COMPLEMENTAIRE EN DATE DU TRENTE ET UN MARS DEUX-MILLE-VINGT-TROIS.

PRESENTS : M. RIO, Mme FABRY, M. PLAUTIN, M. PIOT, Mme BRUEL, M. VAN LEYNSEELE, Mme PENA, M. HIVIN, M. TREPRAU, M. BRUGUIERE, Mme PASSERAT DE LA CHAPELLE, Mme BIANCO CHAINE, M. QUINTIN, M. LEFEVRE, Mme RIMBERT, M. BLANCHARD, Mme DE ROBERT DE LAFREGEYRE, M. ROBIN, M. BOISSEAU, M. THEOL, Mme ROLLAND, M. FONTVIEILLE, Mme OMS, M. DE BOISGELIN, Mme VESSIOT.

ABSENTS AYANT DONNE PROCURATION : Mme MAURIN donne procuration à M. RIO, Mme MOUGIN donne procuration à Mme RIMBERT, M. WALCZACK donne procuration à M. HIVIN, M. CADIOU donne procuration à Mme ROLLAND, Mme MYSONA donne procuration à Mme OMS, M. SIGAUD donne procuration à M. BRUGUIERE, Mme RANAIVO donne procuration à Mme BRUEL.

ABSENT : Mme FERRAI

M. Richard PLAUTIN a été élu secrétaire de séance à l'unanimité, en application de l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Objet : Régime Indemnitare Tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : mise à jour des dispositions légales applicables

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, modifié, portant création d'un régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitare des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date 9 mars 2023,

Pour mémoire, le 12 juillet 2016 avait été adopté par délibération n°2016-52 le « Règlement intérieur de la ville ».

Il s'avérait que ce règlement ne reflétait pas la volonté de l'équipe municipale actuelle en matière de qualité de vie au travail et de stratégie pluriannuelle de pilotage des richesses humaines. Il était obsolète sur certains sujets, incomplet ou trop restrictif.

Le RIFSEEP avait été mis en place de façon partielle par délibérations n° 2016-51 en date du 12 juillet 2016 et n° 2019-36 du 16 mai 2019 après avis du Comité technique réuni en dates du 29/06/2016, du 21/02/2019 et du 14/05/2019.

Le 03 octobre 2022 est entré en vigueur le nouveau règlement intérieur de la collectivité, fruit de la volonté et de la réflexion des quatre groupes de travail « Carrière et Social », « Régime indemnitaire », « Bien-être au travail » et « Temps de Travail » composés de représentants du personnel, d'élus et d'agents municipaux.

Ce règlement intérieur a comme principaux objectifs :

- L'épanouissement professionnel de chacun ;
- De fixer les règles de fonctionnement interne de la collectivité permettant d'apporter un cadre sécurisé et sécurisant ;
- De fixer et/ou de rappeler les règles relatives à la carrière des agents et l'action sociale permettant d'établir un déroulement et accompagnement de carrière pluriannuel ;
- Une amélioration des conditions de travail ;
- Une politique managériale plus humaine et responsabilisante.

Il a permis, entre autres, l'instauration des bases d'un véritable RIFSEEP reposant sur des critères objectifs, justes et transparents. Il reconnaît et valorise le travail des agents publics qui s'investissent quotidiennement pour répondre aux exigences de qualité du service public. Ce régime indemnitaire plus attractif et harmonieux constitue l'une des fondations des Lignes Directrices de Gestion définissant la stratégie pluriannuelle en matière sociale du mandat actuel. Il s'agit d'un engagement politique et financier fort, impactant de façon significative le budget de la masse salariale.

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 de modifier comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

En préambule, le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif. Les primes et indemnités sont instituées par un texte législatif ou réglementaire (principe de légalité). Elles sont versées dans la limite des montants versés aux agents de l'Etat (principe de parité).

Le RIFSEEP a vocation :

- À s'appliquer à tous les agents quel que soient leurs grades ou leurs filières ;
- À remplacer toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret.

## Bénéficiaires :

- ✓ Titulaires et Stagiaires ;
- ✓ Contractuels de droit public sur emploi permanent (sauf pour les contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.332-13 du CGFP où l'agent devra avoir plus de 3 mois d'ancienneté) ;
- ✓ Contractuels de droit public de plus de 6 mois d'ancienneté consécutifs ou non consécutifs sur emploi non permanent.

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois de la FPT exceptés les agents de la filière Police municipale (catégories A, B et C) ainsi que les professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique. Pour ces cadres d'emplois, les délibérations actuelles restent en vigueur.

## Structure du RIFSEEP :

Le RIFSEEP comprend deux parts.

L'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est une part fixe déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste, fondée sur la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle ; au regard des critères professionnels ci-dessous et détaillés en annexe:

- ✓ Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- ✓ De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- ✓ Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- ✓ En cas de changement de fonctions ;
- ✓ Tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- ✓ En cas de changement à la suite d'une promotion.

Et l'IFSE est versée mensuellement.

Le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, est une part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel, fondé sur la manière de servir et l'engagement professionnel. 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.

Plus généralement, seront appréciés :

- ✓ La valeur professionnelle de l'agent ;
- ✓ Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- ✓ Son sens du service public ;
- ✓ Sa capacité à travailler en équipe ;

- ✓ Sa contribution au collectif de travail.

Le CIA est versé annuellement au mois d'avril après collecte et analyse de tous les entretiens professionnels réalisés au cours du dernier trimestre de l'année N-1 (possibilité de le verser en 1 ou 2 fois).

Il fera l'objet d'une autre délibération qui fixera les modalités précises d'attribution.

### Montants plafonds individuels annuels :

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes au vu des critères de cotation professionnels définis.

Ainsi, les groupes de fonctions et les montants plafonds annuels sont fixés comme suit :

Niveaux de responsabilités, fonctions	Catégorie	Groupe	Cadre d'emplois	Montant plafond IFSE individuel annuel € statutaire	Montant plafond CIA individuel annuel € - statutaire
Direction générale	A	A+ - G1	Attachés territoriaux	36 210	6390
		A1 - G2	Attachés territoriaux	32 130	5 670
			Ingénieurs territoriaux	40290	7110
			Attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	27200	4800
Responsabilité d'un service avec encadrement	A	A2 - G3	Attachés territoriaux Directeurs d'enseignement artistique	25 500	4 500
			Ingénieurs territoriaux	36 000	6 350
Responsabilité de plusieurs services	A	A2-G2	Educateurs de Jeunes Enfants	13 500	1 620
		A2 - G1	Puériculteurs territoriaux	19 480	3 440
			Puériculteurs cadre de santé	25 500	4 500
			Conseillers socio-éducatifs Conseillers des APS	25 500	4 500

Coordination  Responsabilités particulières sans encadrement		A3 - G4	Attachés territoriaux	20 400	3600
		A3 - G4	Ingénieurs territoriaux	31 450	5 550
		A3 - G3	Psychologues territoriaux Conseillers des APS	20 400	3 600
			Assistants socio-éducatifs Infirmiers en soin généraux Puériculteurs territoriaux	15 300	2 700
			Infirmiers territoriaux	8010	1090
		A3 - G3	Educateurs de Jeunes Enfants	13 000	1 560
		A3 - G3	Médecins	29495	5205
Responsable de service  Gestionnaire spécialisé avec encadrement	B	B1 - G1	Assistants Territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	16720	2280
			Techniciens territoriaux	19660	2680
			Rédacteurs territoriaux  Animateurs territoriaux  Educateurs des APS	17 480	2 380
Responsabilité d'une équipe  Gestion spécialisée sans encadrement	B	B2 - G2	Rédacteurs territoriaux	16015	2185
			Animateurs territoriaux  Educateurs des APS		
			Techniciens territoriaux	18580	2535

Responsabilités particulières sans encadrement	B	B3 - G3	Rédacteurs territoriaux	14 650	1 995
			Animateurs territoriaux		
		Educateurs des APS	17500	2385	
		Techniciens territoriaux			
B3 - G2	Auxiliaires de puériculture territoriaux	8010	1090		
	Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux				
Responsable d'équipe ou de site	C	C1 - G1	Adjoint administratifs territoriaux	11 340	1260
Assistant avec encadrement			Agents spécialisés des écoles maternelles		
			Adjoint techniques territoriaux		
			Adjoint d'animation territoriaux		
			Opérateurs des activités physiques et sportives		
Agents de maîtrise territoriaux					

Fonctions spécifiques/particulières	C	C2 - G2	Adjoins administratifs territoriaux  Adjoins techniques  Agents sociaux  Agents spécialisés des écoles maternelles  Opérateurs des activités physiques et sportives  Adjoins d'animation  Agents de maîtrise  Adjoins du Patrimoine	10800	1200
Agent opérationnel	C	C3 - G2	Adjoins administratifs  Adjoins techniques  Agents sociaux  Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives  Adjoins d'animation  Adjoins du Patrimoine	10800	1200

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants plafonds spécifiques.

La Prime de Participation au Service Public de 1300€ bruts annuels n'ayant pas le caractère d'avantage collectif, il est proposé de l'intégrer dans les montants annuels du RIFSEEP (IFSE) et de la verser en deux fractions à part égale en juin et en novembre.

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes fait partie intégrante des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière qui correspond à une contrainte spécifique du fait même de la nature des fonctions occupées par l'agent. Elle ne peut se cumuler avec le RIFSEEP. De ce fait, les indemnités de régisseurs intégreront les montants annuels du RIFSEEP (IFSE) selon les critères et plafonds définis par arrêté ministériel du 28 mai 1993. Elles seront versées en une seule fraction en janvier N+1.

## Cumuls possibles :

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnité pour travail dominical régulier ;
- L'indemnité pour service de jour férié ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- La prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- 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'art. 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois...);
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

## Modalités de versement :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel tenant compte du groupe de fonctions d'appartenance de l'agent.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat.

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 structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois sur une période de 365 Jours) ;
- Congés annuels ou exceptionnels (plein traitement) ;
- Congés pour accident de service, de trajet ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou grave maladie, et ceci de façon rétroactive.

**Maintien à titre individuel :**

Les agents bénéficieront du maintien, à titre individuel, du montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application des nouvelles dispositions du RIFSEEP.

En conséquence, il est proposé au Conseil Municipal de délibérer sur cette affaire et, le cas échéant :

- DE METTRE A JOUR le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel (RIFSEEP) selon les modalités ci-dessus et l'annexe jointe ;
- DE DIRE que la présente abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire pour les agents éligibles au RIFSEEP ;
- DE PREVOIR et inscrire les crédits correspondants au budget ;
- D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer toutes les pièces à intervenir et prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de cet acte ;
- DE CHARGER Monsieur le Maire de transmettre la présente à Monsieur le Préfet de l'Hérault.

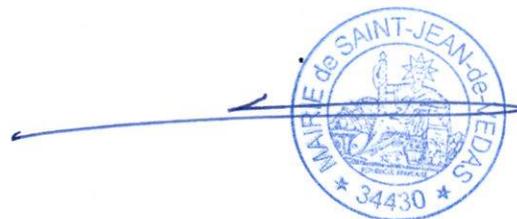
Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

ADOpte à la majorité cette délibération par :

- 30 voix pour,
- 1 abstention (M. THEOL),
- 1 voix contre (M. FONTVIEILLE).

**Richard PLAUTIN**  
Secrétaire de séance

**François RIO**  
Maire de Saint-Jean-de-Védas



Certifié exécutoire compte tenu de :

sa transmission en préfecture le 13/04/2023  
et de sa publication le 14/04/2023

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours par courrier ou via le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr) devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publicité.