



EXTRAIT du REGISTRE des DELIBERATIONS
du Comité Syndical N°07/12/2022

Nombre de membres : 10
Présents : 10
Votants : 10
Pour : 10
Contre : 0
Abstention : 0

Séance du Comité Syndical
Le 15 décembre 2022
à Montbonnot-Saint-Martin

Le Comité Syndical dûment convoqué s'est réuni publiquement en session ordinaire dans la salle de conseil de la Mairie de MONTBONNOT, sous la Présidence de M. Gilles FARRUGIA, Président,

Date de la convocation : 08 décembre 2022
Date d'affichage : 22 décembre 2022

Titulaires Présents : M. FARRUGIA,
Mmes BESSON, FLAMAND,
MM. BONNET, FEROTIN,
Mme MARTIN-BLOCH
MM. BENOIT, DEGRANGE, DURET, OLLEON,

OBJET : RESSOURCES HUMAINES – RIFSEEP : Réexamen de l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et mise en place du Complément Indemnitaires d'Activité (CIA)

Délibération portant sur les modalités d'attribution du régime indemnitaire

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu l'avis du Comité Technique en date du 22/11/2022,
Vu les délibérations n°22 du 18 février 2008, n°06 du 12 mars 2015, n°10 du 21 mars 2018 et 12 du 24 novembre 2016,
Le Comité syndical, après en avoir délibéré, décide des dispositions suivantes :

Principes structurant la refonte du régime indemnitaire

Un certain nombre d'objectifs ont été définis par les élus pour faire évoluer le régime indemnitaire :

- transiter vers le RIFSEEP et son application global en garantissant les montants indemnitaires mensuels perçus au titre du ou des primes liées aux fonctions exercées ou au grade détenu,
- verser un régime indemnitaire à l'ensemble des agents,
- instaurer un système lisible et transparent,
- prendre en compte les responsabilités liées aux postes occupés, indépendamment des grades et de la situation statutaire des agents.

Article 1 :

Les délibérations n°22 du 18 février 2008, n°06 du 12 mars 2015, n°10 du 21 mars 2018 et 12 du 24 novembre 2016 sont abrogées.

Article 2 :

Les indemnités suivantes sont utilisées pour construire le nouveau régime indemnitaire :

PRIME Texte de référence	MONTANT ANNUEL FIXE PAR LES TEXTES	
Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) <i>Décret n° 2014-513 du 20/05/2014</i>	Montants plancher et montants maximums annuels de l'IFSE et du CIA applicables à chaque grade et fixé par arrêtés ministériels	Tous cadres d'emplois à l'exclusion des agents de police municipale

Article 3 :

Le régime indemnitaire sera versé à tous les agents de la collectivité.

Article 4 :

Le régime indemnitaire sera composé de deux parts cumulables : une part fixe, **l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** qui est déclinée mensuellement, et une part variable, le **Complément Indemnitaire d'Activité (CIA)** versé annuellement.

- La part fixe

Une part fixe basée sur des niveaux de responsabilités et l'expérience professionnelle acquise.

- La part variable :

Une part variable liée à l'entretien annuel d'évaluation et plus particulièrement aux quatre critères suivants à raison d'une prise en compte de 25% par critères satisfaits :

- *Tenue du poste*
- *Initiative*
- *Sens de l'organisation*
- *Conscience et l'engagement professionnel*

Article 5 :

FILIERE ADMINISTRATIVE :

Détermination des groupes de fonctions en 3 catégories et fixation des montants planchers et des montants maximums annuels réglementaires (sans logement de fonction gratuit) :

- Pour le cadre d'emploi des **attachés** :
 - Groupe 1 : Emploi de Direction
 - Groupe 2 : Emploi de Responsable d'une structure
 - Groupe 3 : Emploi de Responsable adjointe d'un service avec une expertise spécifique

- Pour le cadre d'emploi des **rédacteurs** :
 - Groupe 1 : Emploi de Direction
 - Groupe 2 : Emploi de Responsable de service avec une expertise spécifique
 - Groupe 3 : Secrétariat général

- Pour le cadre d'emploi des **adjoints administratifs** :
 - Groupe 1 : Emploi de Responsable de service avec une expertise spécifique
 - Groupe 2 : Agent avec expertise, gestionnaire et présentant une gestion autonome de son poste, Technicité, polyvalence, Habilitation, Actualisation des connaissances, Secrétariat général
 - Groupe 3 : Agent remplissant une tâche nécessitant une autonomie relative, Technicité, polyvalence, Habilitation, Actualisation des connaissances
 - Groupe 4 : Agent d'exécution : action guidée par des consignes de travail établies / situations de travail normées / Initiative requise pour faire face à des situations imprévues dans le cadre du poste

IFSE annuelle	Attachés		Rédacteurs		Adjoints administratifs	
	IFSE Plancher	IFSE Plafond	IFSE Plancher	IFSE Plafond	IFSE Plancher	IFSE Plafond
Groupe 1	10 500 €	20 700 €	6 800 €	8 740 €	2 400 €	6 000 €
Groupe 2	8 200 €	18 600 €	5 900 €	7 000 €	1 990 €	4 800 €
Groupe 3	4 400 €	11 600 €	3 700 €	5 600 €	1 600 €	3 000 €
Groupe 4					1 000 €	2 040 €

FILIERE TECHNIQUE :

Détermination des groupes de fonctions en 3 catégories et fixation des montants planchers et des montants maximums annuels réglementaires (sans logement de fonction gratuit) :

Au regard des postes représentés au sein de la collectivité :

- Pour le cadre d'emploi des **techniciens** :
 - Groupe 1 : Emploi de Direction d'un service
 - Groupe 2 : Emploi de Responsable d'un service avec une expertise spécifique,
 - Groupe 3 : Agent remplissant une tâche nécessitant une autonomie relative, Technicité, polyvalence, Habilitation, Actualisation des connaissances

- Pour le cadre d'emploi des **agents de maîtrise et des adjoints** :
 - Groupe 1 : Responsabilité d'un service
 - Groupe 2 : Agent avec expertise, gestionnaire et présentant une gestion autonome de son poste, Technicité, polyvalence, Habilitation
 - Groupe 3 : Agent remplissant une tâche nécessitant une autonomie relative, Technicité, polyvalence, Habilitation, Actualisation des connaissances

Correspondants aux plafonds réglementaires suivants (sans logement de fonction gratuits) :

IFSE annuelle	Techniciens	Agents de maîtrise et Adjoints
---------------	-------------	--------------------------------

	IFSE Plancher	IFSE Plafond	IFSE Plancher	IFSE Plafond
Groupe 1	5 500 €	13 600 €	4 200 €	8 340 €
Groupe 2	4 500 €	12 300 €	2 400 €	6 600 €
Groupe 3	2 340 €	5 200 €	1 020 €	3 000 €

Article 6 :

L'agent continuera à percevoir intégralement son régime indemnitaire dans les cas suivants :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption
- Congés pour accidents de services, pour maladies professionnelles
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris CITIS) : le régime indemnitaire suivra le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, congé de grave maladie et congé de longue durée, le maintien du régime indemnitaire n'est pas autorisé.

Article 7 :

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) est déclinée mensuellement et se substitue à toutes les autres primes et indemnités qui étaient perçues jusqu'alors par les agents concernés. Cette part fixe du régime indemnitaire sera versée au prorata du temps de travail. En cas d'absence injustifiée, l'indemnité mensuelle correspondante sera supprimée. Elle intègre l'ancienne **prime de fin d'année (PFA)** qui n'existe plus dans le RIFSEEP.

Pour l'ensemble des cadres d'emplois relevant du RIFSEEP, l'IFSE du mois de novembre de l'agent est augmentée du montant correspondant au 12^{ème} du traitement de base de l'agent.

Le Complément Indemnitaire d'Activité (CIA) constitue la 2^{ème} part variable du RIFSEEP.

L'agent qui n'est pas présent au moment du paiement du CIA recevra son CIA au prorata de sa présence dans la collectivité.

Lorsqu'il est mis en œuvre, ce complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel. Le CIA ayant un caractère complémentaire, il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP.

Le CIA est variable car il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre. Son versement à titre individuel est facultatif, l'autorité territoriale ayant la possibilité de l'octroyer ou non selon les critères retenus par la collectivité (*cf. article 4*).

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement et à la manière de servir, apprécié dans le cadre de l'entretien annuel professionnel (*cf. article 4*).

Chaque critère fait l'objet d'une appréciation permettant de moduler le montant de CIA.

Le Président propose que le CIA soit versé dans la limite d'un montant maximum annuel de 250 € brut, quelle que soit la catégorie hiérarchique de l'agent.

TOUTES FILIERES :

IFSE « Régie » : Les indemnités versées aux régisseurs d'avances et de recette de la collectivité, autorisés par exception à régler des dépenses et encaisser des recettes de la collectivité sous l'autorité

de l'ordonnateur et la responsabilité du trésorier, constituent des indemnités fonctionnelles et de sujétions qui ont, par nature, vocation à intégrer le RIFSEEP.

La part IFSE « Régie » peut être versée à tous fonctionnaires ou agents contractuels désignés par arrêté comme étant titulaires ou suppléants d'une régie d'avance ou de recettes de la collectivité. Il ne sera versé qu'une part IFSE « Régie » entre le titulaire et le suppléant d'une même régie, au prorata de la durée pendant laquelle chacun des suppléants aura été seul responsable de la dite régie sur l'année écoulée (absence prolongée du titulaire), conformément à la réglementation.

Elle sera versée mensuellement, en complément de l'IFSE « Fonction »

Régisseur d'avance	Régisseur de recettes	Régisseur d'avance et de recettes	Montant du cautionnement	Montant annuel de la part IFSE « Régie » (en €)
Montant maximum d'avance pouvant être consentie (en €)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en €)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410

Le montant des indemnités et/ou cautionnement sera modifié automatiquement en fonction de l'évolution des textes en vigueur.

Il est précisé que les montants cumulés de l'IFSE « fonction » et IFSE « régie » demeurent inférieurs aux plafonds réglementaires fixés pour l'IFSE.

Les dérogations à l'interdiction de cumul :

- Les Indemnités de missions et de transports, sous réserve d'un ordre de mission délivré préalablement à l'agent pour raison de service
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnités compensatrices, GIPA, ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...)
- La Nouvelle bonification indiciaire dans la mesure où, lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération

Également certaines primes et indemnités sont expressément cumulables avec le RIFSEEP :

- Indemnité de résidence
- Supplément familial de traitement

Article 8 :

En application de l'article 6 du décret du 20 mai 2014, les agents qui percevaient antérieurement à la présente délibération un niveau indemnitaire mensuel supérieur à celui de leur groupe de fonctions, percevront au titre de l'IFSE une indemnité différentielle à hauteur de ce montant.

Ce niveau sera maintenu jusqu'à ce que l'agent change de poste.

Article 9 :

Le conseil syndical, à l'**Unanimité** de ses membres présents et représentés, donne son accord aux propositions de Monsieur le Président pour la continuité de ce régime indemnitaire, filière administrative et technique à compter du 1^{er} octobre 2022.

Le Président est autorisé à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire prévoyant le versement de ces indemnités selon une périodicité mensuelle à l'exception des contributions indemnitaires d'activité, versées annuellement.

Article 10 :

Le montant du régime indemnitaire fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de groupe de fonctions,
- En cas de changement de fonctions à l'intérieur d'un même groupe de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de nomination à la suite de la réussite d'un concours,
- Tous les 4 ans en l'absence de changement et au vu de l'expérience acquise.

Article 11 :

Les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

Article 12 :

La présente délibération prend effet au 1^{er} décembre 2022.

Article 13 :

Conformément aux dispositions du Code de justice administrative, le tribunal administratif de Grenoble peut être saisi par voie de recours dans un délai de deux mois à compter de la publication de la présente délibération.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits.
POUR COPIE CERTIFIEE CONFORME
Montbonnot-Saint-Martin, le 15 décembre 2022

LE PRESIDENT
Gilles FARRUGIA.



LE SECRÉTAIRE DE SÉANCE
Dominique BONNET

