

**République Française**  
**Département de l'Hérault**  
**Commune de SAINT GUILHEM LE DESERT**

Date de la convocation : 08/12/2022

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL**  
**Séance du 14 décembre 2022**

N° 61-2022

**Membres en exercice : 11****Présents :****Absents :**

L'An Deux Mille Vingt Deux le quatorze décembre à 18 heures  
 le Conseil Municipal dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire,  
 sous la présidence de M. Robert SIEGEL, Maire,

**Représentés :****Pour :**

**Présents :** SIEGEL R, MORESMAU JP, HOMBERT B, THEULE JC, VEDEL P, GILHET B,  
**Absents représentés :** MINAZZO D procuration à THEULE JC,  
 STEHLE C procuration à VEDEL P, KROGSDAHL A procuration à MORESMAU JP  
**Absents :** QUEVREUX M, NICAISE V.

**Contre :****Abstention :**

**Objet : INSTITUTION DU RIFSEEP – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS,  
 DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

L'autorité territoriale expose :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 28 Mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé aux agents,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;

VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale qui permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emploi territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique d'Etat,

Considérant qu'il convient d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, d'expertise et d'engagement (RIFSEEP) pour les agents de la commune de SAINT GUILHEM LE DESERT,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de mettre en place le cadre général de ce régime indemnitaire, il est proposé au Conseil Municipal d'instaurer le régime du RIFSEEP de la façon suivante :

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs

### **Article 1 : les bénéficiaires du dispositif :**

Conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEPP sera appliqué pour l'ensemble des agents : fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) contractuels (droits privées ou publics) à temps complets ou non complets appartenant aux filières suivantes :

Filière administrative : rédacteurs, adjoints administratifs,

Filière technique : agents de maîtrise et adjoints techniques

### **Article 2 : Décomposition du RIFSEEP :**

Il se compose en deux parties :

- **L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) lié au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),**
- **le complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir (part variable)**

Conformément aux décrets n° 2014-513 du 20 mai 2014, n°2020-182 du 27 février 2020 la somme des deux parts IFSE & CIA ne pourra pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'état.

Un tableau récapitulatif des montants en vigueur est joint à la présente délibération.

### **Mise en place de l'IFSE :**

#### ***Principe :***

L'IFSE Tend à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale constituant le RIFSEEP. Elle est versée mensuellement. Ces fonctions sont définies au sein de chaque filière

#### ***Sa constitution s'évalue selon des critères professionnels :***

1 / niveau d'encadrement, coordination, pilotage et conception,

2/ niveau de qualification attendue par poste,

3/ Expérience professionnelle par poste,

4/ Technicité, expertise, expérience nécessaire à l'exercice des fonctions

5/ Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- à minima tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

#### ***Règles applicables en cas d'absence :***

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...). En cas de congé de maladie ou accident de travail, l'IFSE est maintenue.

**Modalité de versement de l'IFSE :** le montant de l'IFSE sera formalisé par un arrêté individuel et fera l'objet d'un versement mensuel.

### **Mise en place du CIA :**

**Principe :** le CIA est une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachés à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

**Modalité de versement** : le montant du CIA attribué à chaque agent sera formalisé par arrêté individuel municipal Il sera versé en deux fois (août et décembre). Les agents quittant la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice d'un versement sur le mois de leur départ au prorata de leur temps de service.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

#### **Le conseil Municipal après en avoir délibéré**

- décide d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus,
- Autorise M. le maire à fixer par arrêtés individuels le montant de l'IFSE versé aux agents concernés
- Autorise M. le maire à fixer par arrêtés individuels le montant du CIA versé aux agents concernés
- S'ENGAGE à inscrire au budget les crédits relatifs audit régime indemnitaire.

Acte rendu exécutoire après dépôt  
en Préfecture le .....

Fait & délibéré à Saint-Guilhem, Jour, Mois, An que dessus.

**Le Maire,  
SIEGEL R.**



Envoyé en préfecture le 15/12/2022

Reçu en préfecture le 15/12/2022

Publié le



ID : 034-213402613-20221214-612022-DE

**Nouveaux plafonds applicables aux cadres d'emplois des administrateurs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023**

L'attribution du montant individuel de l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, liées aux fonctions) et du CIA (complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir) se fait, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

**Filière administrative : RIFSEEP**

Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Plafond annuel	
		IFSE (agents non logés)	CIA
<b>Rédacteur</b> <small>arrêté du 19.03.2015</small>	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
	Groupe 2	16 015 €	2 185 €
	Groupe 3	14 650 €	1 995 €
<b>Adjoint Administratif</b> <small>arrêté du 20.05.2014</small>	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €

**Filière Technique : RIFSEEP**

Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Plafond annuel	
		IFSE (agents non logés)	CIA
<b>Agent de maîtrise</b> <small>Arrêté du 28.04.2015</small>	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €
<b>Adjoint technique</b> <small>Arrêté du 28.04.2015</small>	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €

Envoyé en préfecture le 15/12/2022

Reçu en préfecture le 15/12/2022

Publié le



ID : 034-213402613-20221214-612022-DE