

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE FONTENILLES

N° 2022/044

SEANCE DU 27 SEPTEMBRE 2022

NOMBRE DE MEMBRES		
Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part à la Délibération
29	29	26

Date de la Convocation

21/09/22

Date d’Affichage

04/10/22

Objet de la Délibération

Réexamen du régime du RIFSEEP

L’an deux mille vingt-deux, le vingt-sept septembre, à 18 heures 30, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué s’est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison des loisirs, sous la présidence de **M. Christophe Tountevich, Maire**.

Présents : Mmes et Mrs TOUNTEVICH, JUMEL, TRIAES, EL HAMMOUMI, GARCIA, SUC, FIERLEJ, PADRA, AITA, PEGUES, RECH, MARC, EVEN, RANCHET, PANAVILLE, DOLAGBENU, VITRICE, SANDOVAL, SARICA

Absents : Mme MONFRAIX, M. CHONG KEE, M. LOUBEAU

M. DAGUES-BIE procuration à Mme FIERLEJ

M. GOMES procuration à Mme TRIAES

M. MEYER procuration à M. PANAVILLE

Mme DASSENOY procuration M. SUC

Mme LEROUX procuration à Mme GARCIA

Mme DEGEILH procuration à Mme VITRICE

M. COMBLET procuration à M. TOUNTEVICH

Secrétaire : Mme PADRA

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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

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 (le cas échéant),

Vu le décret 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,

Considérant qu’il y a lieu d’appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des Sujétions, de l’Expertise et de l’Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération du 21 octobre 2021 actant le principe d’un retrait de la Communauté de Communes de la Gascogne Toulousaine (CCGT) et d’une adhésion au Grand Ouest Toulousain (GOT) engendrant de ce fait la reprise de la compétence Petite Enfance, Enfance, Jeunesse au sein de la ville et des moyens humains nécessaires pour l’assumer,

Vu l’avis du Comité Technique en date du 27 septembre 2022 relatif au réexamen du RIFSEEP pour les agents de la Commune de Fontenilles,

M. le Maire conformément au principe de réexamen tous les quatre ans du RIFSEEP propose à l’assemblée délibérante de modifier les modalités d’attribution du RIFSEEP et d’en déterminer les critères d’attribution :

Article 1 : Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d’emploi concerné ;
- aux agents contractuels de droit public sur un emploi à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés :
 - o sur un emploi permanent ;
 - o sur un emploi non permanent.

Le régime antérieur est maintenu pour les agents contractuels de droit privé.



Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Administrateurs territoriaux, attachés territoriaux ; secrétaires de mairie, rédacteurs territoriaux ; adjoints administratifs territoriaux ;
- Ingénieurs en chef territoriaux, ingénieurs territoriaux, techniciens territoriaux, agents de maîtrise territoriaux ; adjoints techniques territoriaux ;
- Conseillers socio-éducatifs territoriaux, assistants socio-éducatifs territoriaux, éducateurs territoriaux de jeunes enfants, agents sociaux territoriaux, agents territoriaux spécialisé des écoles maternelles,
- animateurs territoriaux, adjoints territoriaux d'animation ;
- Puéricultrices, auxiliaires de puéricultrice territoriaux ;
- Educateurs territoriaux des APS, opérateurs territoriaux des APS ;
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoints territoriaux du Patrimoine ;

Article 2 : Modalités de versement

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 ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

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.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu dans les conditions suivantes, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 8 premiers jours d'absence consécutifs ou non, lissés sur 12 mois) indépendamment des jours de carence obligatoirement appliqués.
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement) ;

Il sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.
La retenue appliquée sera égale à 1/30^{ème} par jour de l'enveloppe mensuelle.

Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

Article 4 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- une part fixe : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

Critères 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

- ✓ Niveau hiérarchique
- ✓ Nombre de collaborateurs encadrés
- ✓ Type de collaborateurs encadrés
- ✓ Niveau d'encadrement
- ✓ Délégation de signature
- ✓ Niveau de responsabilités lié aux missions (humaines, financières, juridiques, politiques...)
- ✓ Organisation du travail des agents, gestion des plannings



- ✓ Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
- ✓ Conduite de projet
- ✓ Préparation et/ou animation de réunion
- ✓ Conseils aux élus

Critères 2 : la technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- ✓ Technicité, niveau de difficulté
- ✓ Champ d'application, polyvalence
- ✓ Pratique d'un outil métier
- ✓ Habilitation, certification,
- ✓ Connaissances requises
- ✓ Actualisation des connaissances
- ✓ Diplôme
- ✓ Autonomie Initiative

Critères 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- ✓ Relations internes/externes
- ✓ Risque d'agression physique
- ✓ Risque d'agression verbale
- ✓ Risque de blessure
- ✓ Itinérance/déplacements
- ✓ Pénibilité – effort physique
- ✓ Simultanéité des tâches, dossiers, projets
- ✓ Variabilité des horaires
- ✓ Contraintes météorologiques
- ✓ Travail posté principal
- ✓ Obligation d'assister aux instances
- ✓ Engagement de la responsabilité financières (régie, bons de commandes, actes d'engagement...)
- ✓ Engagement de la responsabilité juridique
- ✓ Tension mentale
- ✓ Acteur de la prévention (assistant ou conseiller)
- ✓ Sujétions horaires (si non valorisées par une prime ou une indemnité)
- ✓ Gestion de stock - économat
- ✓ Impact sur l'image de la collectivité.

Critères 4 : expériences professionnelles

- ✓ Capacité à exploiter les acquis de l'expérience
- ✓ Elargissement des compétences

L'IFSE est versée mensuellement.

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

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée portent notamment sur :

- les compétences professionnelles et techniques ;
- les compétences relationnelles ;
- les compétences liées à la fonction de référent, à une expertise ;
- les compétences de management de l'équipe, de l'activité, institutionnel, stratégique.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Le CIA pourra faire l'objet en fonction de son montant d'un versement semestriel (en juin et novembre).

Les critères d'évaluation du CIA sont les suivants :

- ✓ Assiduité
- ✓ Adaptabilité et disponibilité
- ✓ Relationnel
- ✓ Recherche d'efficacité du service rendu



- ✓ Implication dans l'évolution de ses connaissances
- ✓ Atteinte des objectifs
- ✓ **Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions pour lesquels sont fixés les montants maximaux applicables à chacune des parts sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions A titre indicatif	Montant maximal individuel annuel en €	
			IFSE	CIA
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	Direction	49 980	8 820
	Groupe 2	Direction adjointe	46 920	8 280
	Groupe 3	Responsable de pôle	42 330	7 470
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	36 210	6 390
	Groupe 2	Chef de pôle	32 130	5 670
	Groupe 3	Chef de service encadrant	25 500	4 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	20 400	3 600
Ingénieurs Chef	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	57 120	10 080
	Groupe 2	Chef de pôle	49 980	8 820
	Groupe 3	Chef de service encadrant	46 920	8 280
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	42 330	7 470
Ingénieurs	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	46 920	8 280
	Groupe 2	Chef de pôle	40 290	7 110
	Groupe 3	Chef de service encadrant	36 000	6 350
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	31 450	5 550
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Groupe 1	Direction	25 500	4 500
	Groupe 2	Expertise	20 400	3 600
Puéricultrice	Groupe 1	Direction	19 480	3 440
	Groupe 2	Expertise	15 300	2 700
Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service	17 480	2 380
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	16 015	2 185
	Groupe 3	Expertise	14 650	1 995
Technicien	Groupe 1	Chef de service	19 660	2 680
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	18 580	2 535
	Groupe 3	Expertise	17 500	2 385

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions A titre indicatif	Montant maximal individuel annuel en €	
			IFSE	CIA
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Chef de service	16 720	2 280
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	14 960	2 040
	Groupe 3	Expertise	/	/
Assistants socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	19 480	3 440
	Groupe 2	Expertise	15 300	2 700
Auxiliaire de puéricultrice	Groupe 1	Expertise	9 000	1 230
	Groupe 2	Agent d'exécution	8 010	1 090
Educateur de jeunes enfants	Groupe 1	Direction	14 000	1 680
	Groupe 2	Responsable de pôle	13 500	1 620
	Groupe 3	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	13 000	1 560
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux Adjoints territoriaux d'animation Adjoints territoriaux du patrimoine ATSEM Agents sociaux territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	11 340	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800	1 200

Article 8 : 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 :

- ✓ Indemnité d'Horaire pour Travail Supplémentaire (IHTS)
- ✓ Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social
- ✓ Indemnité d'astreinte
- ✓ Indemnité horaire pour travail normal de nuit
- ✓ Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- ✓ Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

Article 9 : calendrier

Le RIFSEEP sera appliqué à la rémunération des agents concernés à partir du 1^{er} octobre 2022.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents :

DECIDE :

- D'instaurer à compter du 1^{er} octobre 2022, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- D'autoriser M. le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- D'assurer l'exécution financière de cette mise en œuvre comme exposé ci-dessus dans le cadre du budget 2022 et d'inscrire les crédits correspondants aux futurs budgets.

Ainsi fait et délibéré en Mairie
Les jour, mois et an que dessus
Pour copie conforme,
M. le Maire,

Christophe TOUNTEVICH

