



**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE LE POUGET
N°2020 – 54**

**Objet :
Régime indemnitaire – RIFSEP 2021**

Date de la convocation : 14/12/2020
Nombre de conseillers en exercice : 19
Nombre de présents : 18
Nombre de votants : 19

Votes	
Pour	16
Contre	0
Abstention	3

L'an deux mille vingt et le dix-sept décembre à dix-huit heures quinze, le Conseil Municipal de la commune de Le Pouget, dûment convoqué, s'est réuni, au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Thibaut BARRAL, Maire.

Étaient présents : CUTANDA Josette, ALVERGNE Brice, BOURBOUJAS Françoise, MANDON Eric, BONIOL Karine, BONNET Cendrine, OULLIE Laurent, DESCAMPS Danièle, FABRE Jean Michel, LAFON Alain, PARRA Christophe, RENOUARD Nathalie, VALERO Fanny, AUGÉ Gérard, LEMARIE Joëlle, REKKAB Claude

Étaient absents excusés : CORIA Mathieu (pouvoir à ALVERGNE Brice)

M. OULLIE Laurent est désigné comme secrétaire de séance.

Monsieur le Maire rappelle au Conseil la délibération du 19 décembre 2016 mettant en place le RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2017 en remplacement du régime indemnitaire instauré jusqu'alors. Le RIFSEEP concerne les agents suivants :

- 1 dgs
- 1 rédacteur
- 2 adjoint administratif principal de 2nde classe
- 1 agent de maîtrise principal
- 1 adjoint technique principal de 2^{ème} classe
- 8 adjoints techniques
- 6 adjoints d'animations
- 1 animateur principal 1^{ère} classe en CDI de droit public
- 1 adjoint du patrimoine
- 1 ATSEM principal de 2^{ème} classe
- 1 gardien-brigadier de police municipale (pas concerné)

Les modalités de versement restent identiques et seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

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.

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 puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

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

La structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'**Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**, pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir (*le CIA est facultatif*).

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (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 :

- 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.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- l'élargissement des compétences ;
- l'approfondissement des savoirs ;
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

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

L'IFSE est versée mensuellement.

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	Direction	49 980
	Groupe 2	Direction adjointe	46 920

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
	Groupe 3	Responsable de pôle	42 330
	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	36 210
Attachés territoriaux	Groupe 2	Chef de pôle	32 130
Secrétaires de mairie	Groupe 3	Chef de service encadrant	25 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	20 400
Conseillers socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	19 480
	Groupe 2	Expertise	15 300
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service	17 480
Animateurs territoriaux	Groupe 2	Adjoint au chef de service	16 015
Educateurs territoriaux des APS	Groupe 3	Expertise	14 650
Assistants socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	11 970
	Groupe 2	Expertise	10 560
Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	11 340
Adjoints d'animation territoriaux			
Opérateurs territoriaux des APS			
ATSEM	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800
Agents sociaux territoriaux			

Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) :

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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 deux fois par an.

Les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel CIA en €
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	Direction	8 820
	Groupe 2	Direction adjointe	8 280
	Groupe 3	Responsable de pôle	7 470
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	6 390
	Groupe 2	Chef de pôle	5 670
	Groupe 3	Chef de service encadrant	4 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	3 600
Conseillers socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	3 440
	Groupe 2	Expertise	2 700
Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux des APS	Groupe 1	Chef de service	2 380
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	2 185
	Groupe 3	Expertise	1 995
Assistants socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	1 630
	Groupe 2	Expertise	1 440
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints d'animation territoriaux Opérateurs territoriaux des APS ATSEM Agents sociaux territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200

Les cumuls possibles :

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

Il est donc 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'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} 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.

Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal de voter le RIFSEEP pour un montant global de 56 000 € pour l'année 2021.

Monsieur le Maire précise que les crédits nécessaires seront inscrits en dépenses au budget 2021.

Après en avoir délibéré, à la majorité des suffrages exprimés,

LE CONSEIL MUNICIPAL

AUTORISE Monsieur 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 ;

PREVOIT et INSCRIT les crédits correspondants au budget 2021

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois, à compter de sa publication.

Fait et délibéré, séance du 17 décembre 2020

Le Maire
Thibaut BARRAL



PRÉFECTURE
DE L'HÉRAULT

21 JAN. 2021

D.R.C.L
GREFFE - P.F.R.A.

