



L'an deux mille vingt-trois, le vingt-neuf juin, le Conseil Municipal de la Commune de Viuz-en-Sallaz, dûment convoqué le vingt-et-un juin, s'est réuni en Mairie sous la présidence de M. Pascal Pochat-Baron, Maire.

**Présents :** Pochat-Baron Pascal, Maire ;

**Adjoint au Maire :** Cheneval Jean-Pierre, GOY Francis, GRILLET Corinne, Labaye Josette, Secco Laëtitia, VIGNY Gérard

**Conseillers municipaux :** Camus Isabelle, Cenci Antoine, Charbonnier Virginie, Cheminal Joëlle, Devesa Marie, Gernaïs Benjamin, Milesi Gérard, Pagnod Pascale, Pellet Sébastien, Pillet Isabelle, Vaur Florence

**Absents représentés :** Pouvoir de Bochaton Maryse à Pochat-Baron Pascal ; de Laoufi Nadia à Pillet Isabelle ; de Laverrière Magali à Vaur Florence ; de Macherat Martial à GOY Francis ; de Moenne Monique à Gernaïs Benjamin ; de Staropoli Michel à VIGNY Gérard ; de Valentin Pierre à Milesi Gérard

**Absent excusé :** Gavard-Perret Alexandre

Le quorum étant atteint, l'assemblée peut valablement délibérer.  
Monsieur Gérard Milesi est élu secrétaire de séance.

Nombre de membres en exercice : 26
Présents : 18
Représentés : 7
Votants : 25

Délibération n° D2023\_060 – RESSOURCES HUMAINES

**Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP)**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

**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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

**Vu** le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

**Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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,

**Vu** la circulaire NOR : Rdff1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

**Vu** l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 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** l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

**Vu** les délibérations du Conseil Municipal de Viuz-en-Sallaz relatives au RIFSEEP n°D2016\_088 du 6 octobre 2016 instaurant le RIFSEEP, D2016\_112 du 15 décembre 2016 complétant la présente délibération pour les agents contractuels, D2018\_072 mettant en place une part supplémentaire IFSE Régie, D2021\_056 modifiant la cotation des postes

**Vu** l'avis du Comité Social Territorial en date du 22 juin 2023

**Considérant ce qui suit :**

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadres d'emplois.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

**Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement**, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Il se compose :

- D'une part fixe : **indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)**,
- D'une part variable : **complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)**.

La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité (voir en ce sens la décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018). Son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Considérant, par ailleurs, que la collectivité n'a jamais intégré la part CIA dans ses délibérations relatives au RIFSEEP et souhaite instaurer ce complément indemnitaire

Considérant que certains éléments de la délibération de 2016 sont également erronés

Considérant la volonté de la collectivité de regrouper toutes les modifications effectuées depuis l'instauration du RIFSEEP au sein d'une seule et unique délibération

Considérant le besoin de mettre à jour la cotation des postes en lien avec l'organigramme de la collectivité

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP.

**Après exposé et en avoir délibéré, le conseil municipal :**

- **DECIDE de modifier le RIFSEEP qui sera appliqué selon le dispositif suivant :**

#### **Article 1 : Bénéficiaires**

Monsieur le Maire rappelle la mise en place d'un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la collectivité depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2016. Il indique que certains cadres d'emploi n'étaient pas éligibles à ce régime indemnitaire fautes de cadres correspondants avec la fonction publique d'Etat. Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 permet désormais aux collectivités d'appliquer ce régime unifié à l'ensemble des cadres d'emploi à l'exception des filières de sapeurs-pompiers et de police municipale.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

Les agents contractuels de droit public pourront bénéficier du versement du régime indemnitaire correspondant au poste qu'ils occupent, à partir de 3 mois effectifs de travail ininterrompus sur le poste.

Les agents contractuels employés sur un emploi permanent pour faire face à une vacance temporaire d'emploi pourront bénéficier du versement du régime indemnitaire correspondant au poste qu'ils occupent dès leur prise de fonction.

#### **Article 2 : Cotation des postes**

La mise en place du RIFSEEP vise à répondre aux objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités et contraintes de certains postes,
- prendre en compte les responsabilités et l'autonomie demandée pour l'occupation de certains postes,
- prendre en compte la polyvalence et le champ de connaissances nécessaires pour remplir les missions du poste.

La mise en place du RIFSEEP a donné lieu à une cotation des postes de la collectivité selon les trois critères indiqués ci-dessus. Cette cotation a permis de définir six niveaux de responsabilité et de fonction, qui permettent de déterminer l'attribution du RIFSEEP :

Niveau 6	Direction générale des services
Niveau 5	Action guidée par des enjeux à la fois politiques, financiers et techniques. Définition et mise en œuvre de stratégies d'actions à court, moyen et long termes. Travail avec des partenaires multiples et/ou encadrement de plusieurs services.
Niveau 4	Action guidée par des objectifs opérationnels bien définis à court et moyen termes, nécessitant une connaissance approfondie du domaine. Latitudo importante en matière de décisions techniques et/ou organisationnelles, pouvant avoir des impacts conséquents sur le domaine d'action. Situations dont la solution requiert une identification, une recherche et une construction par application des connaissances acquises. Evaluation sur les résultats d'ensemble.
Niveau 3	En charge de l'organisation et/ou de la coordination d'un domaine technique. Action guidée par des protocoles et des réglementations bien définis. Situations néanmoins très variées, dont le traitement fait souvent appel à l'appréciation du professionnel, appelé à travailler le plus souvent en autonomie. Contrôle du travail sur progression. Fonction de régisseur
Niveau 2	Travail guidé par des modes opératoires bien définis mais initiative requise pour réaliser des choix techniques ou comportementaux, parmi un éventail de solutions établies avec la hiérarchie. Contrôle du travail sur progression. Fonction de régisseur
Niveau 1	Action guidée par des consignes de travail bien établies. Situations de travail très normées. Initiative requise néanmoins pour faire face à des situations imprévues, dans le champ du poste. Contrôle du travail sur progression. Fonction de régisseur

### **Article 3 : Montants de références**

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit :

Catégorie	Groupe de fonction	Niveau de responsabilité, d'expertise et de sujétions	Cadre d'emploi	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
A	1	6	Attaché	36 210 €	6 390 €
B	1	5	Technicien Rédacteur ETAPS	17 480 €	2 380 €
B	2	4	Assistant de conservation ETAPS	16 015 €	2 185 €
C	2	3	Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique	11 340 €	1 260 €
C	3	2	Adjoint administratif Adjoint technique Adjoint d'animation ATSEM	10 800 €	1 200 €
C	4	1	Adjoint technique	10 800 €	1 200 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

#### **Article 4 : Critères de modulation individuelle**

##### **A. Part fonctionnelle (IFSE)**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 3 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Les modalités de modulation de l'IFSE selon l'expérience professionnelle démontrée par les agents seront l'acquisition de nouvelles compétences, la polyvalence, une autonomie accrue dans l'exercice des missions.

La majoration de l'IFSE ne pourra pas dépasser 10% du montant individuel à chaque révision.

L'IFSE sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

##### **B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)**

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE, par répartition des cadres d'emploi en groupe de fonction.

A chaque groupe de fonctions correspondent des montants maxima figurant en annexe de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet. Ils sont proratisés à la durée de présence sur l'année pour des contrats d'une durée inférieure à un an.

Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- *réalisation des objectifs*
- *respect des délais d'exécution des tâches confiées*
- *compétences professionnelles et techniques*
- *qualités relationnelles (relations à l'usager, travail en équipe, travail avec des partenaires)*
- *capacité d'encadrement*
- *disponibilité et adaptabilité*
- *ponctualité, assiduité*
- *investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ; implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel*
- *sens de service public et respect de ses valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général) ;*

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

La part variable fera l'objet d'un versement annuel au mois de décembre.

### **C. Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence**

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisation spéciale d'absence accordée
- Congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET
- Absence liée à une action de formation professionnelle
- Congé pour formation syndicale
- Décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service
- Temps partiel thérapeutique
- Absence liée à la Période Préparatoire au Reclassement – PPR

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).
- Congé parental
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale
- Disponibilité
- Congé de formation professionnelle
- Suspension
- Exclusion temporaire de fonctions
- Faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

### **Article 5 : Cumul**

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- Prime spécifique.

### **Article 6 : Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel**

Lors de l'instauration du RIFSEEP, il est décidé de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent.

Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

- **D'inscrire au budget les crédits correspondants ;**
- **D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus.**
- **D'autoriser l'autorité territoriale à signer tout autre acte y afférent ;**

- De charger l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 ;

VOTE	POUR	25
	CONTRE	0
	ABSTENTION	0
Adopté à l'unanimité		

Ainsi fait été délibéré

Les jour, mois et an que dessus

Au registre sont les signatures

Pour Extrait conforme

Le Maire,

Pascal POCHAT-BARON

Le secrétaire de séance

Gérard MILESI



Certifié exécutoire

Télétransmission sous-préfecture le 03/07/23

Publication en ligne le 04/07/23

Pour le Maire et par délégation,

La Directrice Générale des Services

Pascale CHAPUIS

