



## DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

### Séance du 12 décembre 2022

Le douze décembre deux mil vingt-deux à dix-huit heures trente, le Conseil municipal de Champagnier s'est réuni en session ordinaire publique en mairie de Champagnier, sous la présidence du Maire, Florent CHOLAT.

Date de convocation : 6 décembre 2022

Présents : Florent CHOLAT, Pascal SOUCHE, Hervé ALOTTO, Jean-Paul JULIEN, Carole ANDRIES, Pierre-Alain MENNERON, Sarah AFENDIKOW, Benoît ROSSIGNOL, Lucie HARREAU, Pascal PERRIER, Hubert COLLAVET, Nathalie BARON

Absents : Elise BRALET (donne pouvoir à Florent CHOLAT), Christine CAVARRETTA (donne pouvoir à Hervé ALOTTO), Brigitte ORGANDE (donne pouvoir à Nathalie BARON)

Secrétaire de séance : Hervé ALOTTO

-----  
 DÉPARTEMENT  
 DE L'ISÈRE  
 -----

Membres en exercice : 15  
 Membres présents : 12  
 Nombre de pouvoirs : 3  
 Membres votants : 15

### **DEL2022\_078 : Personnel - Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré au profit des fonctionnaires d'État un nouveau régime indemnitaire. Le dispositif est transposable aux agents territoriaux selon le principe de parité entre fonctions publiques et dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales. Aussi, il convient désormais d'actualiser la délibération n° 2008-113 du 22 décembre 2008 portant sur le régime indemnitaire afin de tenir compte des modifications intervenues dans la dénomination des différents grades, primes et indemnités de la fonction publique territoriale.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'ensemble des primes et indemnités de même nature, à l'exclusion des primes listées dans l'arrêté du 27 août 2015, dans une logique de simplification de la rémunération des agents.

Les objectifs antérieurs à cette actualisation sont maintenus :

- Prendre en compte l'évolution réglementaire et jurisprudentielle touchant le régime juridique des compléments de rémunération des agents titulaires ou contractuels ;
- Clarifier les dispositions diverses et complexes du régime indemnitaire applicable aux différentes filières dans une seule délibération ;
- Permettre aux agents de s'impliquer dans leurs fonctions quotidiennes en réaffirmant les critères d'attribution et de modulation des compléments de rémunération ;
- Reconnaître les responsabilités des agents en termes d'encadrement ou de gestion financière ;
- Sauvegarder les droits acquis des agents lorsque les nouvelles dispositions prévoient un régime moins favorable ou substituent une prime à une autre ;
- Actualiser un outil de gestion des ressources humaines en valorisant la manière de servir et l'implication des agents.

Vu l'article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique ;

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

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 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 les décrets n°2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2003-1013 du 24 octobre 2003 relatif à la modification des corps de la fonction publique d'État référents aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, Vu la délibération du conseil municipal en date du 22 décembre 2008 relative au régime indemnitaire,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dans la Fonction Publique de l'État ;

Vu la circulaire 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 dans la fonction publique de l'état ;

Vu le 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'État ;

Vu la circulaire 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 Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant celui 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'État ;

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire ;

Vu la circulaire DGCL / DGFP du 03/04/2017 ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu la commission municipale Finances et personnels du 24 octobre 2022 ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique (à l'unanimité) du 22 novembre 2022 ;

Considérant le préambule de la présente délibération ;

Considérant qu'il y a lieu d'actualiser le régime indemnitaire existant pour prendre en compte les modifications intervenues par la voie de textes réglementaires et de le compléter pour instituer les nouvelles primes et indemnités existantes créées par de nouveaux textes ;

Considérant que pour les cadres d'emplois n'ayant pas fait l'objet d'une transposition par décret leur ouvrant droit au RIFSEEP, la délibération du Conseil Municipal en date du 22 décembre 2008 continuera à s'appliquer. Dès la transposition effectuée, chaque cadre d'emplois se verra appliquer la présente délibération.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, il est proposé à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

Le RIFSEEP se décompose en deux parties :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** qui valorise le niveau de responsabilité, d'expertise et d'exposition à des sujétions particulières spécifique au poste – indépendamment de l'agent qui l'occupe. L'IFSE peut, en outre, valoriser l'expérience professionnelle de l'agent.
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** qui prend en compte l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

## Bénéficiaires

Bénéficiaire du régime indemnitaire :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en position d'activité sur des postes permanents relevant de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles à ce dispositif à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel relevant de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles à ce dispositif à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

Pour les cadres d'emplois exclus du dispositif à ce jour, le bénéfice du RIFSEEP leur sera étendu dès la parution des arrêtés de transposition.

## Cumuls

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables, fixés par arrêté ministériel.

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, etc.) ;
- 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 dite « de fin d'année », prime annuelle, 13<sup>e</sup> mois, etc.).

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 (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP) ;
- La prime de service et de rendement (PSR) ;
- L'indemnité spécifique de service (ISS) ;
- 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.

## I / L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE est librement défini par l'autorité territoriale dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### Article 1 : Conditions d'octroi

Il est instauré une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser les fonctions occupées par les agents, sur la base de critères professionnels retenus.

La reconnaissance indemnitaire est fondée, désormais, sur l'appartenance à un groupe de fonctions et non sur la détention d'un grade.

L'IFSE repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions. Chaque poste est réparti au sein de groupe de fonctions, en tenant compte des 3 critères professionnels suivants :

- 1) Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2) Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3) Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Il est précisé que

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception font référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.
- Concernant la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent (technicité, maîtrise d'outils, de pratiques, de matériels, de logiciels ou de connaissances spécifiques requis par le poste).
- Les sujétions particulières correspondent à des contraintes liées, par exemple, à des fonctions impactées par des conditions météorologiques, des déplacements fréquents, des risques de blessures, la spécificité des publics rencontrés, etc.

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définies ci-dessus, il est proposé de fixer les groupes de fonctions suivants :

- Groupe de fonctions 1 : direction
- Groupes de fonctions 2 : poste à responsabilité
  - 2a/ Responsable de pôle
  - 2b/ Chef d'équipe
- Groupe de fonctions 3 : agent avec technicité.

Le montant individuel d'IFSE est versé au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction, compte-tenu des montants planchers et plafonds d'IFSE déterminés pour le groupe de fonction et présentés ci-dessous :

Groupes de fonctions		Montants mensuels IFSE agents en euros	
		IFSE plancher	IFSE plafond
<b>1 / Direction</b>		700	1600
<b>2 / Poste à responsabilités</b>	<b>a</b> Responsable de pôle	400	1400
	<b>b</b> Chef d'équipe	300	800
<b>3 / Agent avec technicité</b>		100	600

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.

Les agents dont le montant actuel de primes et indemnités mensuelles est inférieur au montant « plancher » défini pour leur groupe de fonction perçoivent, au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP, ce montant plancher.

Le montant actuel de primes et indemnités mensuelles est maintenu pour les autres agents, dans la limite du montant plafond d'IFSE défini pour leur groupe de fonction.

**Par ailleurs, la commune fait le choix d'appliquer la clause de sauvegarde telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014. En conséquence, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des régimes indemnitaires, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.**

En tout état de cause, le RIFSEEP reste à la discrétion de l'autorité investie du pouvoir de nomination qui détermine individuellement le montant perçu. L'attribution individuelle de l'IFSE, décidée par l'autorité territoriale, fera l'objet d'un arrêté individuel.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

Critères	Indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit l'ancienneté	Mobilisation des compétences – des objectifs Force de proposition Diffusion de son savoir à autrui – partage de connaissances
Connaissance de l'environnement de travail	Maîtrise du fonctionnement de la collectivité (organigramme, hiérarchie, etc.) Maîtrise des circuits de décision

	Relations avec les partenaires extérieurs/public Relations avec les élus
Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence	Formations suivies Volonté d'y participer Niveau de la formation Nombre de jours de formations réalisés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité et mobilité	Nombre d'années Nombres de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Consolidation des conditions d'exercice des fonctions	Autonomie Polyvalence Gestion de dossiers complexes, des impondérables et événements exceptionnels Multi compétences Transversalité

## Article 2 : Conditions de réexamen

La modulation de l'IFSE ne peut intervenir qu'à partir de 2 années d'expérience sur le poste.

Le montant de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen (sans réévaluation automatique du montant) :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion ;
- Si l'agent vient à exercer ou n'exerce plus les fonctions de régisseur dans les conditions définies à l'article 1-3-4 de la présente délibération ;
- Au plus tard tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions au regard de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et apportant un intérêt pour le poste, compte tenu de :
  - L'ancienneté sur un poste comparable ;
  - La capacité et expérience professionnelle de l'agent.

## Article 3 : Conditions de versement

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

## Article 4 : Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

L'IFSE est maintenue pendant :

- Congés annuels, JRTT, repos compensateurs ;
- Congés bonifiés ;
- Congés pris au titre du Compte Épargne Temps – CET ;
- Absence liée à une action de formation professionnelle ;
- Congé pour formation syndicale ;
- Décharge de service pour exercer un mandat syndical (DAS) ;
- Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, état pathologique ;
- 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 ;

- Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Temps partiel thérapeutique ;
- Autorisation spéciale d'absence (ASA) ;
- Absence liée à la Période Préparatoire au Reclassement (PPR).

L'IFSE est suspendue pendant :

- Congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires ;
- 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 ;
- Faits de grève.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

#### Article 5 : Prise en compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes

Les fonctions de régisseurs d'avances et de recettes entraînent l'exercice de fonctions à responsabilités importantes (maniement de fonds publics).

Le montant de l'IFSE sera donc majoré au mois de décembre afin de tenir compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes selon les montants des indemnités fixés par arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié.

Si l'agent n'est plus titulaire de la régie ou si l'agent est absent plus de 60 jours consécutifs (article R1617-5-1 du code général des collectivités consécutifs), le montant de cette indemnité sera proratisé.

Les agents régisseurs appartenant à un cadre d'emploi éligible au RIFSEEP percevront une IFSE « régie » spécifique en décembre.

Les agents régisseurs appartenant à un cadre d'emplois non éligible au RIFSEEP continuent de percevoir l'indemnité de régisseur. Lorsque leur cadre d'emplois fera l'objet d'une transposition leur donnant droit à l'IFSE, ils percevront alors de droit l'IFSE des régisseurs. Les montants fixés par l'arrêté précité sont les suivants :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (€)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (€)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	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 3 000 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 7601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 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
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050

## II / LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (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.

Le montant individuel attribué au titre du CIA est donc librement défini par l'autorité territoriale dans les conditions prévues par la présente délibération et au regard des plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions	Montants annuels plafond de CIA en euros
1,2,3	1200

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 leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant ci-dessus.

Ce montant est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

### Article 1 : Conditions d'octroi

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) pour récompenser une performance individuelle ou collective.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont pris en compte pour l'attribution de ce complément indemnitaire, et sont appréciés par la hiérarchie. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale selon les domaines d'appréciation suivants (pondération à parts égales) :

Domaine d'appréciation	Critères d'appréciation
Valeur professionnelle	Atteinte des objectifs fixés Implication Fiabilité et qualité du travail Rigueur Anticipation Organisation

	Initiative Adaptabilité et coopération
Manière de servir	Application des directives données, des règles de sécurité, des horaires Respect des normes, des procédures et des délais d'exécution Capacité à rendre compte de son activité Capacité à prendre des décisions Sens de la communication orale et écrite Respect des obligations statutaires (discrétion, impartialité, neutralité, obéissance hiérarchique, etc.)
Savoir-être	Relations avec la hiérarchie Qualité des relations interpersonnelles Sens de l'écoute et du dialogue Capacité à travailler en équipe Sens de l'action collective et du service public

## Article 2 : Conditions de versement

L'attribution individuelle du CIA décidé par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le montant attribué sera révisé annuellement. Le CIA fera l'objet d'un versement annuel.

Le Conseil municipal, après en avoir débattu, décide à l'unanimité

- **D'adopter** le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- **De valider** les critères et montants tels que définis ci-dessus ;
- **D'autoriser** Monsieur le Maire à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre du RIFSEEP.

## Modalités de vote :

11 POUR

0 CONTRE

4 ABSTENTIONS

Florent CHOLAT  
Maire



Hervé ALOTTO  
Secrétaire

Certifié exécutoire compte-tenu de la  
Transmission en préfecture le : 21 DEC. 2022  
Publié le : 21 DEC. 2022