

# EXTRAIT DU REGISTRE

## DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

### DE LA COMMUNE DE BOUJAN SUR LIBRON

#### SEANCE DU 7 MARS 2023

L'an deux mille vingt-trois, le sept mars, le Conseil Municipal régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la loi à la Salle du Conseil Municipal sous la Présidence de Monsieur ABELLA Gérard, Maire.

**Présents** : ABELLA Gérard, FARO-TAURINES Bernadette, ARGELIES René, JOFFRE Edith, JACQUET Jean-François, ALBERT Sylvie, LORIZ-GOMEZ Sylviane, PLARD Geneviève, CASSAN Pierrette, ENJALBY Christiane, ENJERLIC Philippe, JAMME-SERRES Arnaud, BONHUIL-SABOT Frédéric, GIL Sandrine, LACROIX Olivier, DUIVON Stéphane, LEGRAND Mélanie, MORLA Alexandre, VIEREN Dominique, SIMAEYS Julia.

**Absents procurations** : LONG Jean-Emmanuel (JACQUET Jean-François), FERREIRA Sylvie (JOFFRE Edith),

**Absent** : DUMOULIN Alexandre.

Madame Sylvie ALBERT est élue secrétaire de séance.

---

#### DELIBERATION N°9

---

**OBJET : PERSONNEL – RIFSEEP : RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL – MODIFICATION DES CRITERES D'ATTRIBUTION DU CIA**

---

**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°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** le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

**VU** l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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** la délibération n°2016-56 du Conseil Municipal de la Commune de Boujan sur Libron en date du 24 octobre 2016 portant mise en place du RIFSEEP pour les agents des filières administratives, animation et médico-sociale,

**VU** la délibération n°2017-57 du Conseil Municipal de la Commune de Boujan sur Libron en date du 12 décembre 2017 portant mise en place du RIFSEEP pour les agents de la filière technique,

**VU** les avis du comité technique en date du 25 novembre 2022 et du 13 décembre 2022,

**CONSIDÉRANT** qu'il y a lieu de modifier les critères d'attribution du CIA,

Par délibérations n°2016-56 et n°2017-57 en date du 24 octobre 2016 et du 12 décembre 2017, le RIFSEEP a été mis en place pour les agents des filières administrative, animation, médico-sociale et technique.

Monsieur le Maire rappelle que le RIFSEEP est le régime indemnitaire applicable aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et aux contractuels de droit public.

### **ARTICLE 1 : Les bénéficiaires**

Le régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et aux contractuels de droit public.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux ;
- Rédacteurs territoriaux ;
- Adjointes administratifs territoriaux ;
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Animateurs territoriaux ;
- Adjointes d'animation territoriaux ;
- Agent de maîtrise ;
- Adjointes techniques territoriaux.

### **ARTICLE 2 : Modalités du versement**

Les montants des indemnités 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 collectivité 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.

### **ARTICLE 3 : 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.

### **ARTICLE 4 : 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, 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 €
<b>Attachés territoriaux</b>	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	36 210 €
<b>Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux</b>	Groupe 1	Chef de service	17 480 €
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	16 015 €
	Groupe 3	Expertise	14 650 €
<b>Adjoints administratifs territoriaux Adjoints d'animation territoriaux ATSEM</b>	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	11 340 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €
<b>Agent de maîtrise principal Agent de maîtrise</b>	Groupe 1	Chef de service	11 340 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €
<b>Adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe Adjoint technique</b>	Groupe 1	Encadrement de proximité	11 340 €

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE 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).

Il ne sera pas maintenu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

### **ARTICLE 5 : 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 présentéisme.

S'agissant du critère du présentéisme; Monsieur le Maire propose de pondérer le CIA suivant les modalités énoncées dans le tableau ci-dessous :

De 0 à 15 jours d'absence	100 % de la prime
De 16 à 20 jours d'absence	90 % de la prime
De 21 à 25 jours d'absence	80 % de la prime
De 26 à 30 jours d'absence	70 % de la prime
De 31 à 35 jours d'absence	60 % de la prime
De 36 à 40 jours d'absence	50 % de la prime
De 41 à 45 jours d'absence	40 % de la prime
De 46 à 50 jours d'absence	30 % de la prime
De 51 à 55 jours d'absence	20 % de la prime
De 56 à 60 jours d'absence	10 % de la prime
A partir du 61 <sup>ème</sup> jour d'absence	0% de la prime

Le CIA est versé annuellement au mois de novembre.

Les plafonds annuels du complément indemnitare sont fixés comme suit :

<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupe</b>	<b>Emploi (à titre indicatif)</b>	<b>Montant maximal individuel annuel CIA en €</b>
<b>Attachés territoriaux</b>	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	6 390 €
<b>Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux</b>	Groupe 1	Chef de service	2 380 €
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	2 185 €
	Groupe 3	Expertise	1 995 €

2023-09

<b>Adjoints administratifs territoriaux</b> <b>Adjoints d'animation territoriaux ATSEM</b>	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	1 260 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €
<b>Agent de maîtrise principal</b> <b>Agent de maîtrise</b>	Groupe 1	Chef de service	1 260 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €
<b>Adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe</b> <b>Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe</b> <b>Adjoint technique</b>	Groupe 1	Encadrement de proximité	1 260 €
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200 €
		Agent d'exécution	1 200 €

**ARTICLE 6 : 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 d'astreinte ;
- 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
- 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 demande au Conseil Municipal de bien vouloir l'autoriser à :

- modifier les critères d'attribution du CIA en ajoutant le « présentisme »,
- l'autoriser 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 ;

Cette présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire.

Après en avoir délibéré,  
Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

**DECIDE :**

- **DE MODIFIER** les critères d'attribution du CIA en ajoutant le « présentisme »,
- **D'AUTORISER** 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 ;

Fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Pour expédition conforme

**Le Maire**  
**Gérard ABELLA**



Certifié exécutoire compte tenu  
de la transmission en Sous-  
Préfecture le 09/03/2023  
Fait à BOUJAN SUR LIBRON  
Le 09/03/2023