#### DEPARTEMENT DE LA HAUTE-GARONNE COMMUNE DE BURGALAYS EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL SÉANCE DU 22/06/2018

Date de convocation : 11/06/2018 Date d'affichage: 11/06/2018

Nombre de Conseillers

- En exercice: 10 - Présents : 8 - Votants: 8 - Procuration: 0

Objet : Approbation du RIFSEEP – Annule et remplace la délibération

n°2018\_108 prise par le Conseil Municipal en date du 16/02/2018

L'an deux mille dix-huit, le 22 Juin, le Conseil Municipal de BURGALAYS, légalement convoqué, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur LADEVEZE Alain, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS: Mmes CASTEX Claude, Mme CORREGE Amandine. Mrs AMIEL José, LADEVEZE Alain, LOO Jean-Pierre, MANENT Jean, PEFAURE

Absents excusés : DENARD Antonia, DESPORTES Fabrice.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mme CASTEX Claude.

# LA SÉANCE EST OUVERTE,

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

Vu le Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de

Vu 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,

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

Vu le Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle

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 l'avis du Comité Technique en date du 11/12/2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la Commune de Burgalays,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères

#### Article 1 : les bénéficiaires

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

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- adjoints administratifs territoriaux;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux;

## 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,

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

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 ;
- congés annuels ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le CIA a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure

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

## Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de 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. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

### Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et

# Article 5 : 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

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et	Niveau du poste dans l'organigramme.
	directement) Type de collaborateurs	Agents directement sous sa responsabilité
	encadrés	Agents d'exécution
	Niveau de receptation	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadremen ou de coordination
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique…)	Déterminant, fort, modéré, faible,
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "le le poste est un
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu auxiliars "plurimétiers"
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini.  Degré d'autonomie accordé exercise de la
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	fonction de l'agent occupant le poste (et non pas en Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique	Fréquent, ponctuel, rare,
	Risque d'agression verbale	Fréquent, ponctuel, rare
	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent, ponctuel, rare,
	Risque de blessure	Très grave, grave, légère,
	ltinérance/déplacements	d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent par et le
Quiátion-	Variabilité des horaires	
	Contraintes météorologiques	Fréquent, ponctuel, rare,  Fortes, faibles, sans objet,
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances	municipaux/communautairos/diadusis is a su
	Engagement de la responsabilité juridique	bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école,) Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au traveil.
		appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et le contrôler le
	Impact sur l'image de la collectivité	matériels et produits reçus.  Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Exemple d'indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre de points à titre d'exemple	titre
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience Mobilisation réelle des savoir et savoir-faire acquis au cour de l'expérience antérieure	Mobilisation réelle des savoirs	Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	4	De 31€ à 50€
	et savoir-faire acquis au cours	Maîtrise	3	De 21€ à 30€
		Opérationnel	2	De 11€ à 20€
		Débutant	1	De 1€ à 10€

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
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée annuellement au mois de décembre.

# Article 6 : le Complément Indemnitaire 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.

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère	
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées	
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées	
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité	
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve,), règlement intérieur, hygiène/sécurité,	
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service	
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles	
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu	
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité	
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle	
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité	
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information	

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

**PLAFONDS Montants Montants** Group Cadre Intitulé de indicatifs Cat. max max e d'emplois réglementaires **Fonctions** annuels annuels (IFSE+CIA) IFSE CIA Responsable RH Rédacteurs B **B1** Responsable de 3 000€ 1 000€ 19 860€ service Adjoints Administratifs Encadrement de Territoriaux et proximité, C C1 320€ 50€ Adjoints Expertise, Agent 12 600€ Techniques d'exécution Territoriaux

AR PREFECTURE

031-213100928-20180622-2018\_134-DE Regu le 25/06/2018

#### 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 donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- 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<sup>ème</sup> 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.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus;
- d'autoriser 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'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire.
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/09/2018.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

Fait à Burgalays,

Le 22/06/2018

Le Maire, LADEVEZE Alain

Le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

Regu le 25/06/2018