



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE LA SAVOIE

Valloire
GALIBIER

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE VALLOIRE
SÉANCE DU JEUDI 5 DECEMBRE 2019

Nombre de membres en exercice : 15

Présents : 8

Représentés : 5

Absents excusés : 2

Date de convocation : 28 novembre 2019

Date d'affichage : 28 novembre 2019

L'an deux mil dix-neuf, le cinq décembre à 20 heures 30, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Jean-Pierre ROUGEAUX, Maire.

Étaient présents : Jean-Pierre ROUGEAUX - Dominique RETORNAZ - Stéphanie FEUTRIER - Marie-Pierre RAMBAUD - Odile MAGNIN - Jean-Marie MARTIN - Laurence CLEMENT-GUY - Jacques PRAT

Étaient représentés : Jean-Claude ROUGET (donne procuration à Jean-Pierre ROUGEAUX) - Béatrice BAILLY (donne procuration à Stéphanie FEUTRIER) - Éric GIRAUD (donne procuration à Jean-Marie MARTIN) - Patrick LE GUENNEC (donne procuration à Laurence CLEMENT-GUY) - Corine FALCOZ (donne procuration à Jacques PRAT)

Étaient absents excusés : Pascal CLAPPIER - Maud GOBERT

Monsieur Dominique RETORNAZ est désigné secrétaire de séance.

Délibération n° 19-12-128

Objet : Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Cette délibération annule et remplace celle précédente concernant le RIFSEEP pour l'ensemble des agents de la Collectivité éligibles votée le 05/09/2019 : une seule délibération fixera toutes les dispositions du RIFSEEP pour l'ensemble des agents de la Collectivité éligibles.

Objet de cette modification : créer un nouveau groupe C pour intégrer un adjoint d'animation travaillant à l'école.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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'Etat ;

Vu l'arrêté ministériel 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu la délibération du Conseil municipal N°19-09-094 en date du 5 septembre 2019 instituant le RIFSEEP, régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles et qui se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

Considérant l'architecture en deux parts du RIFSEEP :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;

- un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. La mise en œuvre de ce complément est facultative.

Vu l'avis du Comité Technique en date du 5 juillet 2018,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 9 juillet 2019,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 14 novembre 2019,

Je propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP comme suit :

Article 1 - Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

I) Instauration de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 2 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions.

Monsieur le Maire propose de répartir les emplois selon les critères suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Responsabilité d'encadrement direct
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
 - Responsabilité de coordination
 - Responsabilité de pilotage de projet ou d'opération
 - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)



• La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
- Complexité des missions
- Niveau de qualification requis

- Difficulté (exécution simple ou interprétation)
- Autonomie
- Initiative
- Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- Diversité des domaines de compétences

• Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Confidentialité
- Déplacements fréquents
- Disponibilité
- Effort physique
- Facteurs de perturbation
- Horaires particuliers
- Interventions extérieures
- Relations externes
- Relations internes
- Respect de délais
- Responsabilité financière
- Responsabilité matérielle
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- Risques contentieux
- Risques d'accident
- Risques de stress
- Valeur du matériel utilisé
- Vigilance

Monsieur le Maire propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et les montants maximum annuels correspondants comme suit :

Détermination de l'IFSE par cadre d'emplois			
Groupes	Emplois concernés	Montants annuels maximum en euros bruts de l'IFSE	Montants annuels maximum en euros bruts de l'IFSE
		Agents non logés	Agents logés
Attachés			

Envoyé en préfecture le 10/12/2019

Reçu en préfecture le 10/12/2019

Affiché le 10/12/2019



ID : 073-217303064-20191205-19_12_128-DE

Groupe A1	Directeur général des services	25 000	22 310
Groupe A2	Directeur général adjoint des services	15 000	
Adjoints administratifs			
Groupe C1	Agent en charge de la comptabilité	9 000	
Groupe C2	Agents d'accueil	8 000	
Groupe C3	Agent en charge des RH et de la paie	8 000	
ATSEM			
Groupe C3	ATSEM	8 000	
Adjoints d'animation			
Groupe C3	Adjoint d'animation à l'école	8 000	
Adjoints techniques			
Groupe C1	Agent en charge de la conduite d'engins et véhicules	8 000	
Groupe C2	Agent électricien en charge de l'entretien des bâtiments	8 000	
Groupe C3	Agent polyvalent des services techniques	8 000	
Groupe C4	Agent polyvalent du service de l'eau et en charge de la sécurité	8 000	
Groupe C5	Agent polyvalent des services techniques et en charge de la sécurité	8 000	
Groupe C6	Agent menuisier polyvalent	8 000	
Agents de maîtrise			
Groupe C1	Responsable des ateliers municipaux	10 000	
Groupe C2	Adjoint au responsable des ateliers municipaux	9 000	
Groupe C3	Agent polyvalent du service de l'eau	8 000	
Groupe C4	Agent mécanicien en charge de la flotte automobile	8 000	
Groupe C5	Agent polyvalent des services techniques	8 000	



Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

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

Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE

Le montant individuel de l'IFSE fixé par arrêté de l'autorité territoriale fait l'objet d'un réexamen :

- o en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- o 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 ;
- o en dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 2 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interactions avec les partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décision et de consultation) ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis ou induisant une exposition renforcée et prolongée et des sujétions nouvelles ;
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens) ;
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit l'ancienneté (diffuser son savoir à autrui, être force de proposition).

Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement ou annuellement.

Article 5 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur l'IFSE

En cas de congé de maladie ordinaire, l'objectif pour la Commune est de cibler les arrêts répétitifs, source importante de désorganisation des services.

En conséquence, et ce sous le contrôle du juge administratif, en cas de congé de maladie ordinaire impliquant une absence continue ou discontinue de l'agent supérieure à 5 jours/mois, l'IFSE sera modulée en fonction des absences constatées sur les 30 jours précédents ou 12 mois précédents selon la périodicité de versement. Un jour d'absence sera compté comme un 360^{ème} d'année (1/30^{ème} de mois). Le montant de l'IFSE sera calculé au prorata des jours de présence.



En cas de congé de longue maladie, longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu.

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 antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations spéciales d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de service, maladies professionnelles reconnues et congés pour formation syndicale. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service.

II) Instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 6 – Principe

Le CIA pourra être versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- les connaissances et compétences professionnelles ;
- la manière de servir : initiative personnelle, diligence dans l'exécution des consignes et atteinte des objectifs ;
- L'attitude et le comportement : ponctualité et relationnel dans le service.

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE, les plafonds annuels sont fixés par cadre d'emplois comme suit :

Détermination du CIA par cadre d'emplois		
Groupes	Emplois concernés	Montants annuels maximum En euros bruts du CIA
Attachés		
Groupe A1	Directeur général des services	6 390
Groupe A2	Directeur général adjoint des services	5 670
Adjoints administratifs		
Groupe C1	Agent en charge de la comptabilité	1 260
Groupe C2	Agents d'accueil	1 200
Groupe C3	Agent en charge des RH et de la paie	1 260
ATSEM		
Groupe C3	ATSEM	1 260



Adjoints d'animation		
Groupe C3	Adjoint d'animation à l'école	1 260
Adjoints techniques		
Groupe C1	Agent en charge de la conduite d'engins et véhicules	1 200
Groupe C2	Agent électricien en charge de l'entretien des bâtiments	1 200
Groupe C3	Agent polyvalent des services techniques	1 200
Groupe C4	Agent polyvalent du service de l'eau et en charge de la sécurité	1 200
Groupe C5	Agent polyvalent des services techniques et en charge de la sécurité	1 200
Groupe C6	Agent menuisier polyvalent	1 200
Agents de maîtrise		
Groupe C1	Responsable des ateliers municipaux	1 260
Groupe C2	Adjoint au responsable des ateliers municipaux	1 260
Groupe C3	Agent polyvalent du service de l'eau	1 200
Groupe C4	Agent mécanicien en charge de la flotte automobile	1 200
Groupe C5	Agent polyvalent des services techniques	1 200

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.
L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté, étant précisé que le CIA ne peut dépasser annuellement le pourcentage du RIFSEEP suivant :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Article 7 – Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé annuellement.

Article 8 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse du montant du CIA sur l'année suivante.



Article 9 – Date d’effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/08/2019.

Article 10 – Clause de sauvegarde

Il est décidé d’appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévue à l’article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Les agents relevant des cadres d’emplois énumérés ci-dessus conserveront jusqu’au prochain changement de fonctions, au titre de l’IFSE, a minima le montant indemnitaire qu’ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP, lié aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

Article 11 – Clause de revalorisation

Les montants maximums (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l’Etat, notamment pour le CIA pour lequel ils sont appliqués.

Article 12 – Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

Article 13 – Abrogation des délibérations antérieures

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées pour les cadres d’emplois concernés par la présente délibération.

En fonction de ces éléments, je vous propose de vous prononcer sur cette affaire communale.

Le conseil municipal,
Vu le code général des collectivités territoriales,
Où l’exposé de Monsieur le Maire,
Après en avoir délibéré, à l’unanimité,

DÉCIDE :

- d’instaurer l’IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- d’instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

Ont signé au registre les membres présents

Copie conforme

Le Maire,

Jean-Pierre ROUGEAUX



Acte certifié exécutoire

Transmission en Préfecture : 10/12/19

Affichage : 10/12/19

Valloire, le 10/12/19

Le Maire,

Jean-Pierre ROUGEAUX.

