



République Française
Département des Alpes- Maritimes
Ville de TENDE

**EXTRAIT
DU REGITRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

SEANCE DU 28 JANVIER 2023

Le samedi 28 janvier 2023 à 18h00,

Les membres du conseil municipal de la commune de Tende se sont réunis dans la salle de musique, sur convocation qui leur a été adressée le 20 janvier 2023, par le Maire, sous la présidence de Jean-Pierre VASSALLO, Maire.

Etaient présents :

Jean-Pierre VASSALLO - Pierre Dominique DALMASSO - Sébastien VASSALLO - Lucie MOULIN - Morgan MILANO – Jean-Charles QUERCIA - Marilène DALMASSO - Françoise VADA – Florent REYNAUD - Caroline FRANCA - Olivier GIACOMETTI - Elise FERRARI – Frédéric TRUC

Pouvoirs : Myriam PASTORELLI à Caroline FRANCA- Marguerite CARBONI à Lucie MOULIN

Absents excusés : Cyril LEJA - Patricia ALUNNO – Maryse CASTELLANI – Cédric BERGALLO

Membres du conseil syndical			
En exercice	Présents	Procurations	Absents
19	13	2	4

MME Caroline FRANCA a été désignée secrétaire de séance.

Délibération n° 2023_04

Objet : 04- 4.5 – INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPER-TISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le nouveau 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 en vertu du principe de parité découlant de l'article L714-4 du code général de la fonction publique.

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)
- Le Complément Indemnitaire Annuel lié à l'engagement et à la manière de servir de l'agent (CIA)
-

Une réflexion a été envisagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de la ville de Tende et à instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte les évolutions règlementaires
- Valoriser les fonctions et l'engagement professionnel
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience
- Harmoniser les primes
- Apporter de la lisibilité dans l'attribution des primes
- Renforcer l'attractivité de la collectivité

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versée antérieurement hormis celles qui sont explicitement cumulables.

Monsieur le Maire expose :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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 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 : RDFS1427139C 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 les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 Mai 2014

Vu l'avis favorable du Comité social territorial en date du 13 janvier 2023

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Le Maire propose d'instituer ce nouveau régime indemnitaire, selon les modalités suivantes :

1. Bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) pourra être versé :

- Aux agents stagiaires et titulaires (sauf filière Police Municipale) à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- Aux agents contractuels sur emploi permanent relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984
- Aux agents contractuels de droit public dans la mesure où leur contrat d'engagement le prévoira expressément.

Tous les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP sont bénéficiaires du RIFSEEP. Il est précisé que les agents de la filière Police Municipale, non concernés par le RIFSEEP, conservent le bénéfice des primes précédemment délibérées.

2. Modalités d'attribution

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Les montants 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 sur un emploi à temps non complet.

Dans le cas de montant nul (0€) aucun arrêté individuel ne sera établi.

3. Conditions de cumul avec d'autres indemnités

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature, liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par la réglementation.

Elles ont vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires existants (par exemple : Indemnité d'Administration et de Technicité, Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires, Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures, Prime de Fonction et de Résultat, Indemnité Forfaitaire Représentative de Sujétions et de Travaux Supplémentaires, Indemnité Spécifique de Service, Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes, etc.)

Le RIFSEEP est, en revanche, cumulable avec :

- Les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, etc.)
- La nouvelle bonification indiciaire
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées tels que les frais de déplacement,

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle, etc.)
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

Il est précisé que ces listes sont non exhaustives et susceptibles d'évoluer en fonction des modifications réglementaires.

Le RIFSEEP peut également être cumulé avec l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (dans ce cas, les plafonds du RIFSEEP sont minorés), ou avec l'occupation d'un logement à titre précaire avec astreinte.

4. Détermination des groupes de fonctions et répartition des emplois de la collectivité :

Le RIFSEEP repose sur une notion de groupe de fonctions, structure du dispositif, permettant le classement des emplois et l'attribution d'un niveau de régime indemnitaire.

Le nombre de groupes de fonctions nécessaire est établi à :

- 3 groupes de catégorie A
- 2 groupes de catégorie B
- 3 groupes de catégorie C

Les critères de répartition des emplois dans les groupes de fonctions sont définis selon les critères suivants :

Pour la catégorie A :

- ❖ Encadrement avec niveau hiérarchique,
- ❖ Champ d'intervention au sein de la collectivité et transversalité,
- ❖ Criticité du poste (décisions, aide aux élus, risque juridique et financier, disponibilité, autonomie).
- ❖ Criticité du domaine géré
- ❖ Niveau d'expertise dans le domaine d'intervention

Pour la catégorie B :

- ❖ Encadrement avec niveau hiérarchique,
- ❖ Champ d'intervention au sein de la collectivité et transversalité,
- ❖ Criticité du poste
- ❖ Criticité du domaine géré,
- ❖ Niveau d'expertise dans le domaine d'intervention.

Pour la catégorie C :

- ❖ Niveau de responsabilité (encadrement, autonomie, transversalité),
- ❖ Niveau de technicité dans un ou plusieurs domaines,
- ❖ Niveau de sujétions du poste.

La répartition des emplois et la définition des plafonds RIFSEEP (*montants maximaux servis en cumulant plafonds IFSE et CIA*) sont prévues comme suit :

Cat	Groupe	Cadres d'emplois	Emplois / fonctions	Plafond RIFSEEP	Plafond RIFSEEP Logé
A	G1	ATTACHÉS TERRITORIAUX	SECRETAIRE GENERAL	14.000 €	
	G2	INGENIEURS TERRITORIAUX INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	RESPONSABLE DE SERVICE	12.000 €	
	G3	EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	ADJOINT RESPONSABLE SERVICE / REONSABLE DE STRUCTURE	8.000 €	
B	G1	RÉDACTEURS TERRITORIAUX	SECRETAIRE GENERAL	13.000 €	
	G2	AUXILIAIRES DE PUERICULTURE AIDE SOIGNANTS TECHNICIENS REDACTEURS TERRITORIAUX EDUCATEURS SPORTIFS	AGENT QUALIFIE	7.500 €	6.900 €
C	G1	ADJOINTS ADMINISTRATIFS AGENTS DE MAÎTRISE	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE	8.000 €	
	G2	ADJOINTS TECHNIQUES AGENTS SOCIAUX	AGENT SPÉCIALISÉ	6.500 €	
	G3	AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES (ATSEM)	AGENT D'EXECUTION	4.000 €	

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 de chaque catégorie correspondant aux postes les plus exigeants.

5. L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) :

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération au point n°4, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée.

Des montants maximaux d'IFSE sont prévus par groupe de fonctions selon la catégorie hiérarchique.

Cat	Groupe	Emplois / fonctions	Plafond IFSE	Plafond IFSE Logé
A	G1	SECRETAIRE GENERAL	13.000 €	

Cat	Groupe	Emplois / fonctions	Plafond	
			Plafond IFSE	IFSE Logé
	G2	RESPONSABLE DE SERVICE	11.000 €	
	G3	ADJOINT RESPONSABLE SERVICE / REONSABLE DE STRUCTURE	7.100 €	
B	G1	SECRETAIRE GENERALE	12.000 €	
	G2	AGENT QUALIFIE	6.600 €	6.000 €
C	G1	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE	7.100 €	
	G2	AGENT SPÉCIALISÉ	5.600 €	
	G3	AGENT D'EXECUTION	3.100 €	

Conditions d'attribution de l'IFSE

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et les emplois dans la limite des plafonds énumérés dans le tableau ci-dessus, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent.

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- ❖ En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec modification des fonctions d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- ❖ A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- ❖ En cas de changement de grade ou cadre d'emplois par suite d'une promotion.

Il est précisé que le principe du réexamen n'implique pas une revalorisation automatique.

Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- ❖ Le nombre d'années passées sur un poste comparable dans le secteur public ;
- ❖ L'expertise mobilisée dans l'emploi et mobilisée précédemment (public / privé) ;
- ❖ La connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- ❖ L'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel ;
- ❖ La capacité à transférer son savoir (tutorat, formation, etc.) ;
- ❖ Formations suivies dédiées au développement des compétences.

Modalités de versement de l'IFSE

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel calculé pour chaque agent ; l'arrêté individuel établira le montant mensuel à 100% de la

quotité de temps du poste occupé. Ainsi, les montants de base sont attribués pour un agent 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.

Modulation de l'IFSE du fait des absences

Suivant certaines situations de congés, le versement de l'IFSE mensuel pourra être proratisé selon les cas ci-après énoncés :

- ❖ En cas de congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire sera suspendu après un délai de carence annuel sur l'année civile fixé à **14 jours (journée de carence comprise) ou à compter du 3^{ème} arrêt initial de maladie (hors prolongation)**. Le montant suspendu par jour d'arrêt sera d'un 1/30^{ème} du montant mensuel d'IFSE,
- ❖ En cas d'accident du travail et de maladie professionnelle : l'IFSE suivra le sort du traitement,
- ❖ Pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour adoption, et autorisations spéciales d'absence : l'IFSE sera maintenu intégralement,

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : l'IFSE sera suspendu.

Lorsqu'une période de congé maladie ordinaire est reconsidérée rétroactivement en congé longue maladie ou longue durée, l'agent conserve l'IFSE qui lui a été versée au titre de la maladie ordinaire pour cette période.

Maintien à titre individuel

A l'instar de la fonction publique d'Etat, le montant mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu (à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel), est au minimum conservé au titre de l'IFSE lors de la mise en œuvre du RIFSEEP.

6. Complément Indemnitaires Annuel (CIA)

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Des montants maximaux de CIA sont prévus par groupe de fonctions selon la catégorie hiérarchique.

Cat	Groupe	Emplois / fonctions	Plafond CIA	Plafond CIA Logé
A	G1	SECRETAIRE GENERAL	1.000 €	

Cat	Groupe	Emplois / fonctions	Plafond CIA	Plafond CIA Logé
	G2	RESPONSABLE DE SERVICE	1.000 €	
	G3	ADJOINT RESPONSABLE SERVICE / REONSABLE DE STRUCTURE	900 €	
B	G1	SECRETAIRE GENERALE	1.000 €	
	G2	AGENT QUALIFIE	900 €	900 €
C	G1	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE	900 €	
	G2	AGENT SPÉCIALISÉ	900 €	
	G3	AGENT D'EXECUTION	900 €	

Conditions d'attribution du CIA

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés dans le tableau au point n°4.

L'agent arrivé en cours d'année peut bénéficier du CIA sous réserve de : justifier d'un compte rendu d'entretien professionnel de la période de référence, y compris de sa collectivité d'origine ; de 6 mois d'activité effective dans la collectivité lors du calcul du CIA. L'attribution s'effectuera prorata temporis de présence sur la période de référence (juin N-1 => mai N).

En cas de départ de l'agent en cours d'année, l'agent pourra bénéficier de l'attribution du CIA sous réserve de : justifier d'un compte rendu d'entretien de la période de référence. Le montant sera calculé au prorata temporis de présence sur l'année de référence (N).

Conditions de calcul du CIA

Le CIA est calculé annuellement, à la suite de la campagne d'entretien professionnel de l'année écoulée (N-1). Il est servi au titre de l'année en cours (N).

Le montant du CIA est servi entre 0% et 100% du montant plafond CIA éligible à l'agent. Pour son calcul, est pris en compte :

- ❖ La valeur professionnelle de l'agent notamment par le compte rendu d'entretien professionnel,
- ❖ Les résultats professionnels,
- ❖ L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- ❖ Le sens du service public,
- ❖ La capacité à travailler en équipe et contribution au travail collectif,
- ❖ La manière de servir.

Ces critères seront notamment appréciés par la hiérarchie de l'agent en lien avec le compte rendu d'entretien professionnel de l'année N-1. Au vu des propositions de la hiérarchie,

l'autorité territoriale définit le montant individuel du CIA ~~À titre d'exemple, un agent~~ donnant normalement satisfaction bénéficiera des trois quarts de la prime (75%), seuls les agents justifiant d'une année professionnelle exceptionnelle pourront atteindre le maximum de 100% ; dans le cas d'une valeur professionnelle dégradée voire insatisfaisante, les agents pourront voir diminuer leurs montants du CIA jusqu'à 0%.

Modulation du CIA du fait des absences

Le régime indemnitaire sera impacté par une suspension de versement de 1/360^{ème} du montant annuel de CIA par jour de CMO dans le cas d'un cumul de jours de **CMO dépassant les 60 jours sur la période de référence : juin N-1 => mai N.**

Modalités de versement du CIA

Le CIA fera l'objet d'un seul calcul annuel en mai N et sera versé **semestriellement en juin N et novembre N**. Ce complément, attribué à titre individuel, n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

LE CONSEIL MUNICIPAL

A l'unanimité,

Instaure L'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus

Instaure le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus

Décide que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 01/02/2023

Maintient les dispositions prévues par les délibérations relatives au régime indemnitaire pour les agents de la filière police municipale, non concernée par le RIFSEEP

S'engage à prévoir au budget les crédits nécessaires pour permettre le versement de ces primes.

Pièces jointes :

- *Tableau de synthèse du dispositif du RIFSEEP*

*Ainsi fait les jour, mois et an ci-dessus.
Pour extrait conforme*

*Le Maire
Jean-Pierre VASSALLO*

Certifié exécutoire compte tenu de la publication sur le site internet de la Commune le:
Et de la réception en Préfecture le :

- ANNEXE N°1 – SYNTHÈSE DU DISPOSITIF RIFSEEP

Cat	Groupe	Cadres d'emplois	Emplois / fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	Plafond RIFSEEP	Plafond IFSE Logé	Plafond CIA Logé	Plafond RIFSEEP Logé
A	G1	ATTACHÉS TERRITORIAUX	SECRETAIRE GENERAL	13.000 €	1.000 €	14.000 €			
	G2	INGENIEURS TERRITORIAUX INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	RESPONSABLE DE SERVICE	11.000 €	1.000 €	12.000 €			
	G3	EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	ADJOINT RESPONSABLE SERVICE / REONSABLE DE STRUCTURE	7.100 €	900 €	8.000 €			
B	G1	RÉDACTEURS TERRITORIAUX	SECRETAIRE GENERAL	12.000 €	1.000 €	13.000 €			
	G2	AUXILIAIRES DE PUERICULTURE AIDE SOIGNANTS TECHNICIENS REDACTEURS TERRITORIAUX EDUCATEURS SPORTIFS	AGENT QUALIFIE	6.600 €	900 €	7.500 €	6.000 €	900 €	6.900 €
C	G1	ADJOINTS ADMINISTRATIFS AGENTS DE MAÎTRISE	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE	7.100 €	900 €	8.000 €			
	G2	ADJOINTS TECHNIQUES AGENTS SOCIAUX	AGENT SPÉCIALISÉ	5.600 €	900 €	6.500 €			
	G3	AGENTS SPECIALISES DES ECOLE MATERNELLES (ATSEM)	AGENT D'EXECUTION	3.100 €	900 €	4.000 €			