

2024-06

DEPARTEMENT DU TARN  
ET GARONNEArrondissement de  
Montauban

COMMUNE DE BESSENS

SEANCE DU 15 AVRIL 2024



L'an deux mil vingt-quatre, le vendredi quinze avril, dix-neuf heures, le conseil municipal s'est réuni salle du conseil de la Mairie de Bessens, sous la présidence de Monsieur Adrien RAPHET, Maire.

Etaient présents, Mmes et MM. : Adrien RAPHET, Armand MAGNIER, Laetitia LAFORGUE, Jérôme FABRIS, Brigitte MOT, Alain ROUBY, Séverine MONTANARO-WIECZORECK, Sylvain PENCHE, Nadège OGER, Bastien PLANA, Marjorie CIRRODE.

Etaient absents ou excusés, Mmes et MM. : Magalie LALA qui a donné procuration à Laetitia LAFORGUE, Guillaume CAUMON, Amédée HUGANET qui a donné procuration à Brigitte MOT, Vanessa DE CORTE qui a donné procuration à Jérôme FABRIS, Serge MICHEL, Audrey GRANIOU qui a donné procuration à Séverine MONTANARO-WIECZORECK, Emmanuelle TOURNAY, Jamel FAITOUT.

Les conseillers présents représentant la majorité des membres en exercice qui sont au nombre de 19, il a été procédé conformément à l'article L2121.15 du CGCT à la nomination d'un secrétaire de séance pris au sein du conseil municipal, Mme Brigitte MOT ayant obtenu la majorité des suffrages a été désignée pour remplir ces fonctions qu'il-elle a accepté.

Convocation : 11/04/2024Délibération n°2024-06 : Modification du RIFSEEP

Rapporteur : Monsieur le Maire

**Exposé :**

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L714-4 à L714-6 ;

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 et ses arrêtés d'application ;

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 21 mars 2024 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 collectivité ;

Considérant qu'il convient de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Monsieur le Maire propose d'adopter le régime indemnitaire suivant :

**ARTICLE 1 :**

Le régime indemnitaire dont bénéficie actuellement le personnel demeure en vigueur jusqu'au 30 avril 2024. La délibération en date du 27 juin 2022 portant sur le régime indemnitaire de la collectivité est abrogée.

**ARTICLE 2 :**

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2024, il est remplacé dans tous ses effets par un nouveau régime de primes et d'indemnités instauré au profit :

- Des fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Des agents contractuels de droit public

Des cadres d'emplois suivants : attachés, rédacteurs, animateurs, adjoints administratifs, ATSEM, adjoints d'animation, adjoints techniques, agents de maîtrise.

**ARTICLE 3 : INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE tend à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle de l'agent. Il convient de définir les groupes de fonctions, les critères de répartition des fonctions dans les groupes (3-1), les montants maximums annuels (3-2), les critères de modulation à l'intérieur des groupes (3-3), les cas de réexamen (3-4) et les modalités de versement (3-5).

**3.1 Définition des groupes et des critères de répartition des fonctions / groupes de fonctions :**

Le nombre de groupes de fonctions pour la collectivité est fixé comme suit :

- Catégorie A : 1 groupe
- Catégorie B : 2 groupes
- Catégorie C : 1 groupe

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois 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.

**3.2 Détermination des fonctions par filière et des montants maximum pour les agents non logés :**

Pour la catégorie A

| Groupes de fonctions | Liste des fonctions-type | Montants Annuels maximum |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Attachés</b>      |                          |                          |
| Groupe 1             | Direction de la Commune  | 15 000 €                 |

Pour la catégorie B

| Groupes de fonctions           | Liste des fonctions-type                                          | Montants Annuels maximum |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>Rédacteurs / Animateurs</b> |                                                                   |                          |
| Groupe 1                       | Direction de la Commune                                           | 15 000 €                 |
| Groupe 2                       | Encadrement intermédiaire de proximité / Encadrement d'un service | 8 500 €                  |

Pour la catégorie C

| Groupes de fonctions                                                                                  | Liste des fonctions-type | Montants Annuels maximum |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Adjoint administratifs / Adjoint d'animation / ATSEM / Adjoint techniques / Agents de maîtrise</b> |                          |                          |
| Groupe 1                                                                                              | Agents d'exécution       | 6 500 €                  |

**3.3 Détermination des critères de modulation de l'IFSE :**Relatifs aux fonctions :

- Exercice de fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Existence de sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.
- Les agents titulaires ayant la responsabilité d'une régie se verront attribuer l'indemnité de régie qui sera intégrée à l'IFSE (montant de l'indemnité régie selon l'article du 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être alloué aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et au montant du cautionnement imposé à ces agents).

Relatifs à l'expérience professionnelle :

- Richesse et densité du parcours professionnel qui, par la diversité des fonctions exercées et / ou la nature des missions assurées, témoigne de l'intérêt de l'agent pour le poste et de la détention de qualités, connaissances, compétences techniques ou relationnelles constituant une plus-value pour l'occuper,
- Approfondissement des savoirs techniques et des pratiques : nombre d'années passées dans des postes équivalents ou en lien avec les compétences techniques demandées, formation qualifiante...
- Connaissance de l'environnement de travail : fonctionnement de la collectivité, principes déontologiques, relations avec le public, la hiérarchie, les élus, les interlocuteurs de la collectivité (partenaires, fournisseurs, prestataires) ...
- Capacité à exploiter l'expérience acquise : réussite des objectifs, force de proposition, partage des connaissances...
- Consolidation des conditions d'exercice des fonctions : autonomie, polyvalence, adaptabilité, transversalité.

**3.4 Modalités de réexamen :**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de changement de grade ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Critères de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonction ou de grade :

- Diversification des compétences nécessaires ;
- Spécialisation dans le ou les domaines de compétences ;
- Élargissement des compétences, des connaissances et de la technicité ;
- Mobilité ;
- Consolidation des connaissances pratiques.

**Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction :**

- Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision ;
- Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

**3.5 Modalités de versement**

L'IFSE est versée mensuellement et proratisé en fonction du temps de travail des agents.

**ARTICLE 4 : COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Le CIA est basé sur la valeur professionnelle des agents permettant d'apprécier l'engagement professionnel et la manière servir de l'agent.

**4.1 Les conditions d'octroi :**

Le CIA est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel. Il s'applique également aux contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel concernés par l'obligation réglementaire d'évaluation en application du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (agents recrutés sur un emploi permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an).

**4.2 Détermination des critères de modulation de l'appréciation de la valeur professionnelle :**

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 de chaque agent.

Plus généralement, seront appréciés :

- L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs (implication, disponibilité et assiduité dans le travail) ;
- Les compétences professionnelles et techniques (fiabilité et qualité du travail effectué, initiative, réactivité, autonomie) ;
- Les compétences relationnelles (capacité à travailler en équipe, relation avec les collègues).

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel de l'année écoulée.

Le montant individuel de la base du CIA est réparti en trois parts :

- En fonction de l'entretien professionnel, sur une base de 200 € pour un agent à temps plein ;
- Écrêtement selon l'article 6, à hauteur maximale de 200 € pour un agent à temps plein ;
- En fonction des objectifs annuels fixés à l'agent, sur une base de 100 € pour un agent à temps plein.

L'entretien professionnel permet d'évaluer les agents concernant :

- leurs compétences professionnelles et techniques ;
- leur sens des relations humaines et du travail en commun ;
- les agents en situation d'encadrement sont également évalués sur leur aptitude à l'encadrement.

Les objectifs professionnels sont établis conjointement entre l'agent et son évaluateur lors de l'entretien professionnel. Les objectifs se veulent mesurables, atteignables et réalisables au cours de l'année N+1. Les objectifs annuels faisant l'objet d'une valorisation dans le CIA sont les objectifs principaux fixés à l'agent. Ils sont au nombre de deux. D'autres objectifs dits « secondaires » peuvent être fixés à l'agent, mais n'entrent pas dans le calcul de la part du CIA liée aux objectifs professionnels.

**4.2 Détermination par filière des montants maximum pour les agents non logés****Pour la catégorie A**

| Groupes de fonctions | Liste des fonctions-type | Montants Annuels maximum |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Attachés</b>      |                          |                          |
| Groupe 1             | Direction de la Commune  | 500 €                    |

**Pour la catégorie B**

| Groupes de fonctions           | Liste des fonctions-type                                                 | Montants Annuels maximum |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>Rédacteurs / Animateurs</b> |                                                                          |                          |
| Groupe 1                       | <i>Direction de la Commune</i>                                           | 500 €                    |
| Groupe 2                       | <i>Encadrement intermédiaire de proximité / Encadrement d'un service</i> | 500 €                    |

Pour la catégorie C

| Groupes de fonctions                                                                                  | Liste des fonctions-type  | Montants Annuels maximum |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| <b>Adjoint administratifs / Adjoint d'animation / ATSEM / Adjoint techniques / Agents de maîtrise</b> |                           |                          |
| Groupe 1                                                                                              | <i>Agents d'exécution</i> | 500 €                    |

4.3 Modalités de versement

Le CIA est versé semestriellement et proratisé en fonction du temps de travail.

ARTICLE 5 : REVALORISATION AUTOMATIQUE DE CERTAINES PRIMES

Les primes et indemnités calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.

ARTICLE 6 : ECRETEMENT DES PRIMES ET INDEMNITES

Le maintien du régime indemnitaire en cas d'éloignement du service est défini comme suit :

| Motifs de l'absence                                                                                     | Conséquences sur le RIFSSEP  |              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------|
|                                                                                                         | IFSE                         | CIA          |
| Congés annuels                                                                                          | Maintenu                     | Maintenu     |
| Congés de maladie ordinaire                                                                             | Ecrêtement 4€/jour d'absence | Ecrêtement * |
| Congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie                                           | Suspendu                     | Suspendu     |
| Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant                                  | Maintenu                     | Maintenu     |
| Congés pour invalidité temporaire imputable au service (accident du travail ou maladie professionnelle) | Maintenu                     | Maintenu     |
| Temps partiel thérapeutique                                                                             | 50%                          | 50%          |

**\* A hauteur maximale de 200 € pour un agent à temps plein :**

- entre 0-5 jours d'absence : pas d'écrêtement ;
- entre 6-10 jours d'absence : maintien à hauteur de 75% ;
- entre 11-15 jours d'absence : maintien à hauteur de 50% ;
- entre 16-20 jours d'absence : maintien à hauteur de 25% ;
- à partir du 21<sup>ème</sup> jour d'absence : écrêtement à 100%.

ARTICLE 7 : APPLICATION

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> mai 2024.

L'autorité territoriale de la collectivité est chargée de l'application des différentes décisions de cette délibération.

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL DE BESSENS**

**Après avoir délibéré, le Conseil Municipal, à la majorité absolue de 15 voix « pour » :**

**ACCEPTE** les propositions ci-dessus dans les conditions précitées et modifie en ce sens le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

**AUTORISE** le Maire à fixer par arrêté individuel les montants de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

**DIT** que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;

**DIT** que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des différentes décisions sont disponibles et inscrits au budget de la collectivité aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.

Fait à Bessens, le 15/04/2024

Le Maire,

Adrien RAPHET



## AR Prefecture

082-218200178-20240415-DEL2024\_06-DE  
Reçu le 18/04/2024