



**Conseil Municipal
de la commune de Clermont l'Hérault**

**Séance du mercredi 29 mai 2024 à 18h
Salle Georges Brassens**

**Délibération n° DCM24-05-29P13
Ressources humaines – Actualisation du Régime
Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des
Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement
Professionnel**

Conseillers Municipaux en
exercice : 29

Conseillers Municipaux pré-
sents ou représentés : 25

Date de la convocation :
23 mai 2024

Le quorum est atteint.

Présents :

M. Gérard Bessière, *Maire, Président de la séance,*

M. Jean-Marie Sabatier, Mme Isabelle Le Goff, M. Georges Elnecave, Mme Michelle Guibal, M. Jean François Faustin, Mme Elisabeth Blanquet, M. Jean-Luc Barral et Mme Véronique Delorme, *Adjoint,*

M. Jean-Jacques Pinet, M. Georges Bélart, Mme Catherine Klein, Mme Corinne Gonzalez, M. Patrick Javourey, Mme Joëlle Mouchoux, Mme Rosemay Crémieux, Mme Hélène Cinési, M. Michaël Deltour, Mme Louise Jaber, M. Jean Garcia, Mme Claudine Soulairac et M. Michel Vullierme, *Conseillers municipaux,*

Absents :

M. Stéphane Garcia, Mme Paquita Médiani, Mme Marie Passieux, Mme Claude Blaho-Poncé, M. Franck Rugani, M. Salvador Ruiz et M. Laurent Dô.

Procurations :

M. Stéphane Garcia à Mme Hélène Cinési

Mme Claude Blaho-Poncé à M. Patrick Javourey

M. Laurent Dô à Mme Claudine Soulairac

Rapporteur : M. J-F Faustin

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été institué dans la Commune par délibération du 15 décembre 2016 à effet du 1er janvier 2017.

Il a été modifié une 1ère fois par délibération du 25 novembre 2021 pour prendre en compte spécifiquement les fonctions de régisseur.

Il a été modifié une 2ème fois par délibération du 25 novembre 2021 pour attribution d'un complément indemnitaire annuel de 100 € au titre de l'année 2021.

Il a été modifié une 3ème fois par délibération du 5 juillet 2023 pour maintien en cas d'absence pour maladie faisant suite à une hospitalisation en ambulatoire.

Vu la délibération du 15 décembre 2016 instituant le RIFSEEP dans la Commune, modifiée par délibérations successives des 25 novembre 2021 et 5 juillet 2023,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique,

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 les arrêtés ministériels portant mesures d'applications pour la mise en œuvre du RIFSEEP dans les corps de la fonction publique d'Etat faisant référence pour les cadres d'emploi déployés dans la commune,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 16 mai 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 commune de Clermont l'Hérault,

Considérant qu'il est opportun, au regard de l'expérience acquise depuis l'institution du RIFSEEP, d'en actualiser les modalités de mise en œuvre,

Il est envisagé de modifier le cadre d'attribution du RIFSEEP comme suit :

Article 1 : Bénéficiaires

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

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

Filière Administrative :

Adjoint administratif

Attaché

Rédacteur

Filière Animation :

Adjoint d'animation

Animateur

Filière culturelle :

Adjoint du patrimoine

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Attaché de conservation du patrimoine

Bibliothécaire

Conservateur des bibliothèques

Conservateur du patrimoine

Filière sanitaire et sociale :

Agent social

Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

Assistant socio-éducatif

Conseiller socio-éducatif

Filière sportive :

Conseiller des activités physiques et sportives

Educateur des activités physiques et sportives

Opérateur des activités physiques et sportives

Filière technique :

Adjoint technique

Agent de maîtrise

Technicien

Ingénieur.

Il est également attribué aux agents contractuels de droit public dans les conditions précisées ci-après.

Article 2 : 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), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 3 : Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement.

A titre dérogatoire, sur demande de l'agent, l'IFSE pourra être versée à raison d' $\frac{1}{4}$ en juin et $\frac{3}{4}$ en novembre.

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.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE est maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire dus à une maladie chronique, grossesse pathologique ou suite à hospitalisation (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service.

L'IFSE est suspendu :

- en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie,
- en cas de congés de maladie ordinaire à compter du 16ème jour d'absence (sauf en cas de maladie chronique, grossesse pathologique ou suite à hospitalisation, y compris hospitalisation en ambulatoire) à raison d'1/30 du montant mensuel par jour d'absence.

Lorsque l'IFSE attribuée comprend une part destinée à indemniser la tenue d'une régie, cette part est suspendue en cas d'absence de l'agent nécessitant son remplacement dans les fonctions de régisseur ; l'indemnité suspendue est versée à l'agent remplaçant.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le CIA est versé en une seule fois, dans le courant du premier trimestre de l'année.

L'attribution individuelle de l'IFSE comme du CIA est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel dans les conditions précisées ci-après.

Article 4 : Attribution de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Pour les agents titulaires et stagiaires, 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.

Chaque poste fait l'objet d'une cotation par points à partir de la grille suivante :

Famille de critères	Critères	Sous-critères
1 - Critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Encadrement	Niveau hiérarchique Nombre d'agents encadrés
	Pilotage et coordination	Responsabilité
	Conception	Adaptation des politiques publiques
2 - Critères liés à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité	Polyvalence Spécialisation Diversité des missions Autonomie
	Expertise	Niveau de connaissances Etendue des connaissances
	Qualification	Niveau de diplôme requis Niveau de qualification requis
3 - Critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Sujétions	Contraintes horaires Fixité du poste de travail
	Exposition	Nature et niveau de risques Risques de responsabilité

L'expérience professionnelle fait l'objet d'une cotation distincte sur un total de 5 points.

L'expérience professionnelle de l'agent nouvellement affecté est d'abord appréciée au regard des spécificités du poste, ensuite par évaluation de la fraction transposable de l'expérience professionnelle acquise antérieurement.

Au cours de la 1^{ère} année d'exercice en tant que stagiaire, la cotation de l'expérience professionnelle est fixée à 0. Elle a vocation à atteindre 5 points dans les 3 ans suivant la titularisation, dès lors que l'agent exerce pleinement les fonctions qui lui sont confiées.

Le point a même valeur pour tous les agents. A titre indicatif, cette valeur est fixée à 120 € au 1^{er} juillet 2024.

Concernant les agents contractuels faisant fonction de collaborateur de cabinet ou faisant l'objet d'un détachement sur un contrat de projet, la cotation est effectuée par application de la grille de cotation ci-dessus, tenant compte des sujétions spécifiques de l'emploi considéré.

Les autres agents contractuels bénéficient d'une IFSE forfaitaire de 253 € par an, versée mensuellement par majoration du taux de rémunération horaire en fonction du temps effectivement travaillé.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les 4 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.

La répartition par groupe de fonctions est précisée dans le tableau suivant, qui présente en outre les limites dans lesquelles l'IFSE peut être attribuée :

Catégorie	Groupe	Fonctions	Cadres d'emploi mobilisés	Plafond réglementaire annuel	Plafond proposé
C	C2	Equipier espaces verts	Adjoint technique	10 800 €	10 800 €
		Equipier propreté	Adjoint administratif	10 800 €	
		Equipier bâtiment	ATSEM	10 800 €	
		Equipier voirie	Agent social	10 800 €	
		Equipier logistique	Opérateur des APS	10 800 €	
		Equipier nettoyage	Adjoint du patrimoine	10 800 €	
		Equipier mécanique	Agent de maitrise	10 800 €	
		Equipier cimetièrre			
		Agent restaurant scolaire			
		Agent technique sports			
		Equipier technique sports			
		Auxiliaire éducation			
		Agent comptable			
		Secrétariat bibliothèque			
		Secrétariat éducation			
		Secrétariat service technique			
		Secrétariat police municipale			
		Agent accueil population			
	Secrétariat administration				
	Auxiliaire éducation				
	Auxiliaire sports				
	C1	Gestionnaire éducation			
		Agent de bibliothèque			
		Gestionnaire domaine public			
		Gestionnaire population			
		Gestionnaire polyvalent			
		Gestionnaire de données			
		Agent technique spécialisé			
Chef d'équipe technique					
Gestionnaire animations					
Assistant RH					
Archiviste en bibliothèque					

Catégorie	Groupe	Fonctions	Cadres d'emploi mobilisés	Plafond réglementaire annuel	Plafond proposé
B	B2	Gestionnaire commande publique et assurances	Adjoint administratif	10 800 €	10 800 €
			Rédacteur	14 650 €	
			Agent social	10 800 €	
			Adjoint technique	10 800 €	
		Gestionnaire RH	Educateur des APS	14 960 €	
		Référent RH	Agent de maîtrise	10 800 €	
		Référent équipe sports	Attaché	20 400 €	
		Responsable adjoint sports	Technicien	17 500 €	
		Référent équipe nettoyage	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	14 650 €	
		Responsable bibliothèque			
		Référent finances			
		Référent urbanisme			
		Responsable adjoint CTM			
	Secrétariat des élus et communication				
	B1	Responsable adjoint administration générale			
		Responsable adjoint finances			
		Responsable pole culture			
		Responsable CTM			
		Responsable RH			
Responsable adjoint des services techniques					
	Responsable éducation et sports				

- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- 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.

Il est donc proposé au Conseil Municipal :

- d'actualiser le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) par application des règles présentées ci-dessus à compter du 1er juillet 2024,
- d'autoriser M. le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA attribués aux agents concernés dans le respect des dispositions définies ci-dessus,
- d'autoriser M. le Maire à engager toute démarche et à signer tout document ou acte se rapportant à l'objet de la délibération,
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le RIFSEEP,
- de dire que les crédits correspondants seront inscrits au budget de la Commune.

Cette proposition a reçu l'avis favorable unanime du Comité Social Territorial (CST) réuni le 16 mai 2024 et de la commission « Ressources et moyens » réunie le 21 mai 2024.

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

DECIDE d'actualiser le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) par application des règles présentées ci-dessus à compter du 1er juillet 2024,

AUTORISE M. le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA attribués aux agents concernés dans le respect des dispositions définies ci-dessus,

AUTORISE M. le Maire à engager toute démarche et à signer tout document ou acte se rapportant à l'objet de la délibération,

DECIDE d'abroger les délibérations antérieures concernant le RIFSEEP,

DIT que les crédits correspondants seront inscrits au budget de la Commune.

Secrétaire de séance,



Louise JABER

Maire et président de séance,




Gérard BESSIERE

Catégorie	Groupe	Fonctions	Cadres d'emploi mobilisés	Plafond réglementaire annuel	Plafond proposé
A	A3	Responsable secrétariat élus et communication	Adjoint administratif Attaché	10 800 € 20 400 €	10 800 €
		Responsable finances			
	A2	Directeur des services techniques	Ingénieur Rédacteur groupe 1	31 450 € 17 480 €	17 480 €
		Chef de projet – contrat de projet			
	A1	Directeur général adjoint	Attaché	20 400 €	20 400 €
		Directeur général des services			
Directeur de cabinet					

L'agent qui occupe le même poste depuis plus de 2 ans et dont l'IFSE serait réduite de plus de 10 % par application de la nouvelle cotation bénéficie d'une clause de sauvegarde : la cotation du poste est provisoirement établie à l'arrondi entier le plus proche du quotient de l'IFSE initiale par la valeur du point. La nouvelle cotation entrera en application lors de l'affectation d'un nouvel agent sur le poste.

Article 5 : Attribution du 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.

Le CIA est attribué aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels faisant fonction de collaborateur de cabinet ou faisant l'objet d'un détachement sur un contrat de projet.

Il est fixé à titre individuel par l'autorité territoriale, sur avis du N+1 consigné dans le compte rendu d'entretien professionnel annuel, à 0 €, 25 € ou 50 € par an.

Il est versé dans le courant du 1er trimestre suivant l'année de référence à laquelle se rapporte l'entretien professionnel.

Compte tenu du niveau maximum de CIA ainsi défini et aux plafonds d'IFSE proposés ci-avant, le cumul de l'IFSE et du CIA est toujours inférieur aux plafonds indemnitaires définis par les textes en vigueur pour les corps de référence de la fonction publique d'Etat.

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 cependant cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;