

**COMMUNE DE PERON (AIN)**  
**EXTRAIT DU PROCES VERBAL DES DELIBERATIONS**  
**DU CONSEIL MUNICIPAL**

Le 07 mars 2023

**OBJET : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, SUJECTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**  
**INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**  
**CREATION F'UN NOUVEAU GRADE DE CATEGORIE B**

L'An deux mil vingt-trois le sept du mois de mars à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de Péron étant assemblé en session ordinaire au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Dominique BLANC, Maire.

Nbre en exercice : 20

Nbres présents : 12

Nbre votants : 17

**Etaient présents :**

Mme Blanc Dominique, Maire, Présidente de séance,  
M. Visconti Régis, Mme Rossas Amandine, adjoints

Mmes Fol Christine, Fournier Céline, Hugon Denise, Quinio Marie-Madeleine,  
Conseillères Municipales,  
MM. Barrière-Constantin Luc, Brunet Julien, Gigi Dominique, Girod Claude, Martinod Guillaume,  
Conseillers Municipaux.

**Etaient absents excusés**

Mme Budun Sevda, Conseillère, a donné une procuration à Mme Rossas Amandine, Adjointe,  
Mme Delachat Elodie, Conseillère, a donné une procuration à Mme Blanc Dominique, Maire,  
Mme Rey Novoa Dolorès, Conseillère, a donné une procuration à Barrière-Constantin Luc, Conseiller  
Mmes De Jesus Catherine, Golay-Ramel Martine, Conseillères  
M. Pons Alexandre, adjoint, a donné une procuration à Mme Marie-Madeleine Quinio, Conseillère,  
M. Blanc Jérémy, Conseiller, a donné une procuration à M. Visconti Régis, Adjoint,  
M. Felix-Fiardet Bastien,

Le Conseil, sur rapport de Madame le Maire,

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 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

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,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

L IVU les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

VU l'avis du Comité Technique en date du 17 novembre 2017,

Madame le Maire rappelle la délibération n° 2017.12.51 du 05 décembre 2017 portant sur la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dont les conditions d'attribution ont été fixées par l'Etat, la délibération n° 2020.02.09 du 25 février 2020 portant sur l'ajout d'un nouveau cadre d'emploi et la délibération 2021.12.68 du 07 décembre 2021 fixant les montants d'augmentations.

Madame le Maire rappelle la délibération en date du 10 janvier 2023 portant création d'un poste dans le cadre d'emploi des Techniciens Territoriaux sur le grade de technicien territorial à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

Madame le Maire précise que le régime indemnitaire se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- prendre en compte le niveau de cotation des différents postes en fonction des trois critères encadrement, expertise et sujexion

Madame le Maire indique que cette délibération, dont le modèle avait été donné par le Centre de Gestion, organisme de gestion du personnel de la Fonction Publique Territoriale, posait les conditions de mise en œuvre du RIFSEEP.

La délibération comprenait les informations suivantes :

1 - Bénéficiaires

2 - Montants de référence, selon les cadres d'emplois, les responsabilités, les compétences et les connaissances. Les montants plafonds et plafonds pour le versement de l'IFSE et du Complément indemnitaire annuel.

Les montants de référence pour les cadres d'emplois sont fixés à :

Cadre d'emplois	Groupe	Montant de base annuel			
		Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise IFSE		Complément Indemnitaire Annuel CIA	Montant maximum annuel
		Montants Plafonds	Montants Fixés par la commune		
Attachés	Groupe 1	36 210 €	10 000 €	1 500 €	11 500 €
Rédacteurs	Groupe 1	17 480 €	9 800 €	1 176 €	10 976 €
	Groupe 2	16 015 €	9 500 €	1 140 €	10 640 €
	Groupe 3	14 650 €	9 100 €	1 092 €	10 192 €

Cadre d'emplois	Groupe	Montant de base annuel			
		Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise IFSE	Complément Indemnitaire Annuel CIA	Montant maximum annuel	
	Montants Plafonds	Montants Fixés par la commune			
Techniciens	Groupe 1	19 660 €	9 800 €	1 176 €	10 976 €
	Groupe 2	18 580 €	9 500 €	1 140 €	10 640 €
	Groupe 3	17 500 €	9 100 €	1 092 €	10 192 €
Adjoint Administratifs/ ATSEM	Groupe 1	11 340 €	8 600 €	860 €	9 460 €
	Groupe 2	10 800 €	8 000 €	800 €	8 800 €
Agent de Maîtrise/ Agent Techniques	Groupe 1	11 340 €	8 600 €	860 €	9 460 €
	Groupe 2	10 800 €	8 000 €	800 €	8 800 €

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 occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

### 3 - Modulations individuelles et périodicité de versement

#### A. Part fonctionnelle : IFSE

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

\* Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

\* Le montant individuelle dépend de l'expérience professionnelle acquise par l'agent déterminée par la comparaison du niveau de compétences atteint par l'agent au regard des compétences exigées pour le poste.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- 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 ;
- au moins tous les TROIS ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant est fixé à :

- en cas de promotion interne, montant de l'augmentation : 30 €
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois, montant de l'augmentation : 25 €

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi, montant de l'augmentation : 20 €
- en cas d'avancement d'échelon, montant de l'augmentation : 15 €
- au moins tous les TROIS ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent, montant de l'augmentation : 10 €.

#### B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : CIA

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

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.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

#### 4 - Modalités ou retenues pour absence

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de congés annuels, accident de service et accident du travail, maladies professionnelles et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption.

La part IFSE suivra la rémunération de l'agent. Lorsqu'il sera absent pour maladie ordinaire au-delà des trois mois à plein traitement et si l'agent bénéficie d'un mi-temps thérapeutique, L'IFSE sera réduite de moitié.

La part CIA cessera d'être versée :

- en cas de maladies ordinaires
- en cas d'indisponibilité au-delà des autorisations d'absences légales, impliquant une absence continue.

Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée ou de grave maladie.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après avoir délibéré,

DECIDE de créer un nouveau grade de catégorie B le grade de techniciens territoriaux.

AUTORISE Madame le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.

DIT que les sommes correspondantes seront inscrites au budget et les crédits nécessaires au paiement et à l'évolution de cette prime.

Fait et délibéré les jours, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,

Le Maire.



*B. Lavaud*