



## EXTRAIT DE PROCES VERBAL DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

**SEANCE DU VENDREDI 30 SEPTEMBRE 2022**

**Affaire n° 33-20220930**

**Modification de la délibération n°33-20211218 modifiée,  
portant instauration du Régime Indemnitaire tenant  
compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de  
l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

### NOTA /

Le Maire certifie que la liste des délibérations a été affichée dans le hall d'accueil de la mairie et mise en ligne sur le site internet de la Commune, le :

3 octobre 2022

*Ordonnance n°2021-1310 du 7 octobre 2021 - Nouvelles règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes des collectivités - Article L.2121-25*

### Date de convocation

le 23 septembre 2022

### Nombre de membres

- en exercice : 49
- présents : 38
- représentés : 10
- absent : 1

L'an deux mille vingt-deux, le vendredi trente septembre à seize heures cinquante, les membres du Conseil Municipal de la commune du Tampon, se sont réunis à l'Hôtel de Ville, dans la salle des délibérations, sous la présidence de Monsieur Jacquet Hoarau, 1er adjoint

### Étaient présents :

Jacquet Hoarau, Laurence Mondon, Augustine Romano, Bernard Picardo, Gilberte Lauret-Payet, Marie Hélène Genna-Payet, Marcelin Thélis, Mansour Zarif, Liliane Abmon, Dominique Gonthier, Sylvie Leichnig, Maurice Hoarau, Jean Richard Lebon, Sylvie Jean-Baptiste, Marie-Claire Boyer, Jack Gence, Daniel Maunier, Jean-Pierre Thérincourt, Denise Boutet-Tsang-Chun-Szé, Mimose Dijoux-Rivière, Albert Gastrin, Serge Técher, Francemay Payet-Turpin, Véronique Fontaine, Serge Sautron, Jean-Philippe Smith, Eric Ah-Hot, Evelyne Robert, Patricia Lossy, Noëline Domitile, Régine Blard, Allan Amony, Nadège Schneeberger, Gilles Fontaine, Josian Soubaya Soundrom, Nathalie Bassire, Gilles Henriot, Monique Bénard

### Étaient représentés :

André Thien-Ah-Koon par Jacquet Hoarau, Charles Emile Gonthier par Marcelin Thélis, Patrice Thien-Ah-Koon Gilberte Lauret-Payet, Marie-Lise Blas par Augustine Romano, Henri Fontaine par Daniel Maunier, Catherine Turpin par Albert Gastrin, Jean-Pierre Georger par Denise Boutet-Tsang-Chun-Szé, Martine Corré par Patricia Lossy, Doris Técher par Sylvie Leichnig, Nathalie Fontaine par Monique Bénard

### Était absent : Jean-Yves Félix

Les membres présents formant la majorité de ceux en exercice, le Président ouvre la séance. Conformément à l'article L. 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, l'Assemblée procède à la nomination du Secrétaire de séance. A l'unanimité, Madame Laurence Mondon a été désignée pour remplir les fonctions de secrétaire.

**Affaire n° 33-20220930**

**Modification de la délibération n°33-20211218 modifiée,  
portant instauration du Régime Indemnitare tenant  
compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de  
l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

- 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 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;
- 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** le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- Vu** la circulaire ministérielle du 03 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale ;
- Vu** les arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
- Vu** la délibération n°33-20211218 du 18 décembre 2021 du conseil municipal, portant instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;
- Vu** la délibération n°15-20220630 du 30 juin 2022 portant modification de la délibération n°33-20211218 portant instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;
- Vu** l'avis favorable émis à la majorité des membres du Comité Technique du 21 septembre 2022 ;
- Vu** le rapport n° 33-20220930 présentée au Conseil municipal du 30 septembre 2022 ;

- Considérant** que conformément aux engagements pris, les agents ne bénéficiant d'aucun régime indemnitaire antérieur, soit environ 600 agents, ont pu bénéficier à compter du 1er juillet 2022 de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise avec effet rétroactif au 1er janvier 2022 ;
- Considérant** que dans le cadre de la période transitoire, pour les agents bénéficiaires d'un régime indemnitaire historique, les arrêtés de prime établis sur le fondement de l'ancien régime indemnitaire, sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2022, afin d'organiser la transition entre les situations précédentes et le RIFSEEP ;
- Considérant** que les situations indemnitaires historiques, hétérogènes et disparates de ces agents s'avéraient complexes à traiter dans le cadre de la délibération initiale du 18 décembre 2021 ;
- Considérant** que l'application immédiate du RIFSEEP aurait fortement impacté les intérêts des agents concernés ;
- Considérant** que l'article L714-8 du code général de la fonction publique permet à l'organe délibérant de maintenir à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficie un agent si ce montant est diminué ;
- Considérant** qu'au regard du déploiement effectué il s'avère nécessaire d'ajuster le dispositif RIFSEEP pour davantage prendre en compte la multiplicité et la diversité des emplois occupés, ainsi que les responsabilités confiées ;
- Considérant** que la fixation du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et les modalités de son versement méritent d'être détaillées et simplifiées ;
- Considérant** que la date d'effet du CIA doit être précisée compte tenu de l'application différée de l'IFSE pour les agents déjà bénéficiaires d'un régime indemnitaire historique ;
- Considérant** la nécessité d'ajuster la délibération n° 33-20211218 modifiée, du conseil municipal, portant instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

**Le Conseil Municipal,**  
**réuni le vendredi 30 septembre 2022 à l'Hôtel de Ville, le quorum étant atteint,**

Entendu l'exposé du Président de séance

Après en avoir débattu et délibéré

## **Décide à l'unanimité**

**Article 1** D'approuver tous les termes du rapport susvisé ainsi que son Annexe A portant délibération consolidée du RIFSEEP, ci-annexés,

**Article 2** En vertu des articles L.2122-21 et L.2122-18 du Code Général des collectivités Territoriales, le Maire ou un adjoint délégué par lui est habilité à signer tous les actes et pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**Pour extrait conforme,**

**Secrétaire de séance,**

**Par délégation de fonction,**

# **Rapport n°33-20220930 : Modification de la délibération n°33-20211218 modifiée, portant instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

## **I- Propos liminaires**

Par délibérations initiales de décembre 2021, n°2 20211414 du conseil d'administration de la Caisse des écoles du 14 décembre 2021, n°15 du conseil d'administration du CCAS du 17 décembre 2021, et n°33-20211218 du 18 décembre 2021 du conseil municipal, la Commune du Tampon et ses établissements publics ont approuvé la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), qui concerne un effectif de 900 agents.

Parmi ces agents, on distingue deux catégories de fait mises en exergue par les délibérations modificatives de la Commune du Tampon et de ses établissements publics de juin 2022, n°15-20220630 du 30 juin 2022 du conseil municipal, n°3 du conseil d'administration du CCAS du Tampon du 24 juin 2022, n°2 20220628 du conseil d'administration de la Caisse des écoles du 28 juin 2022 :

→ 600 agents ne disposant pas d'un régime indemnitaire au 31 décembre 2021 et éligibles au RIFSEEP en 2022.

→ 300 agents disposant déjà d'un régime antérieur au titre des anciennes primes à la date du 31 décembre 2021, prorogées jusqu'au 31 décembre 2022 dans le cadre de la période transitoire à l'application du RIFSEEP.

Ci-après la chronologie détaillée de la mise en place du RIFSEEP jalonnée d'ajustements nécessaires encadrés par délibérations. Il ne sera fait référence qu'aux délibérations de la commune du Tampon, étant entendu que le CCAS et la Caisse des écoles ont approuvé les mêmes dispositifs :

## **II- Préambule:**

### **❖ *La période du 18 décembre 2021 au 30 juin 2022***

La délibération initiale n°33-20211218 du 18 décembre 2021 du conseil municipal de la commune du Tampon, susvisée portant instauration du RIFSEEP a été l'opportunité de servir à l'ensemble des agents un régime indemnitaire et de se mettre en conformité avec la réglementation dans un contexte historique très spécifique au sein de la commune.

Cette délibération prévoyait d'abord une application du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Aussi, au cours de l'année 2022, les agents faisant l'objet d'une modification de leurs situations individuelles (nouveau contrat, évolution statutaire, changement de fonctions), ont immédiatement bénéficié de l'application du RIFSEEP. De fait, les régimes antérieurs sont, pour eux, abrogés.

Cette délibération prévoyait ensuite, pour les autres agents, une application du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> juillet 2022, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (paragraphe V « *Date d'effet du RIFSEEP* ») puisqu'il était entendu, qu'à cette date, les régimes antérieurs seraient abrogés.

La collectivité avait prévu une période transitoire lui permettant techniquement de transposer ce nouveau régime indemnitaire par le travail de cotation tout en prenant en compte l'actualisation de l'organisation des services et des fiches de postes. Cette période transitoire d'une durée initiale de 6 mois était prévue du 01 janvier 2022 au 30 juin 2022.

Afin d'éviter tout vide juridique préjudiciable aux agents, une « *clause de sauvegarde* » était insérée dans la délibération susvisée. Elle avait pour objet, pendant la période transitoire de 6 mois, pour la catégorie d'agents bénéficiaire d'un régime indemnitaire antérieur, de proroger les arrêtés pris sur le fondement de l'ancien régime indemnitaire. Il était explicitement prévu que l'application du RIFSEEP à cette catégorie d'agents à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 emportait l'abrogation des régimes antérieurs sans maintien à titre individuel des montants indemnitaires plus favorables.

Par ailleurs, il était envisagé une « *Clause de revoyure* » (VIII) permettant, après un an, de nouveaux ajustements éventuels.

### ❖ ***La période du 30 juin 2022 jusqu'au 31 décembre 2022***

Conformément à la délibération initiale et en concertation avec les services, un important travail de traitement des données destiné au calcul de l'IFSE pour l'ensemble des agents de la collectivité a été initié.

Des difficultés ont néanmoins été rencontrées comme rappelées dans la délibération du 30 juin 2022 :

- Un décalage d'application de l'organigramme,
- Des montants mensuels d'IFSE peu significatifs,
- La complexité et la technicité de l'application du RIFSEEP,
- Une stabilisation laborieuse des fiches de poste.

En effet, les situations indemnitaires historiques d'environ 300 agents dans la collectivité, particulièrement hétérogènes et disparates, s'avéraient complexes à traiter dans le cadre de la délibération initiale du 18 décembre 2021 et l'application

immédiate du RIFSEEP aurait ainsi fortement impacté les intérêts des agents concernés.

Aussi, conformément au principe d'égalité et eu égard à l'intérêt général en cause, il a été décidé dans la délibération modificative n°15-20220630 du 30 juin 2022, pour cette seule catégorie d'agent, que l'application du RIFSEEP serait différée jusqu'au 31 décembre 2022. De fait, les arrêtés pris sur le fondement des régimes antérieurs ont été prorogés pour cette seule catégorie d'agent dans le souci de trouver des solutions de nature à préserver les situations individuelles des agents dans le respect des dispositions prévues par les textes législatifs et réglementaires, sans mettre en péril l'équilibre budgétaire. Il est prévu que ces régimes soient abrogés au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Au regard de l'absence d'atteinte à leurs situations individuelles, l'application au 1<sup>er</sup> juillet 2022 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les agents ne bénéficiant d'aucun régime indemnitaire antérieur (600 agents) est effective, conformément à la délibération du 18 décembre 2021. Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, les régimes antérieurs étaient donc abrogés pour cette catégorie d'agent.

#### ❖ *Point d'avancement au mois de septembre 2022 :*

Conformément aux engagements pris, le premier semestre 2022 aura permis, pour environ 600 agents, l'attribution d'une IFSE en juillet 2022 comportant rétroactivité depuis le 1er janvier 2022.

Ce déploiement a été effectué conformément aux fiches de postes et aux éléments de cotation de la délibération initiale du 18 décembre 2021.

Il est à noter que ce travail aura été effectué dans un contexte particulièrement difficile pour l'ensemble des services et plus particulièrement la Direction des Ressources Humaines.

Pour autant, quelques ajustements apparaissent nécessaires à la lumière des remontées issues de ce déploiement de masse.

#### ❖ *Vers un déploiement consolidé du RIFSEEP*

La délibération n°33-20211218 du 18 décembre 2021 portant instauration du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), modifiée par la délibération n°15-20220630 du 30 juin 2022, prévoit une clause de revoyure durant la période transitoire que constitue l'année 2022, pour des ajustements éventuels.

A la lumière du déploiement effectué et au terme de 8 mois d'application du dispositif, il s'avère nécessaire de l'ajuster à nouveau en raison des difficultés rencontrées énoncées ci-après :

- Les groupes de fonction et les plafonds de l'IFSE associés doivent être revus pour prendre en compte la multiplicité et la diversité des emplois occupés, ainsi que les responsabilités confiées :
  - Cela concerne d'abord les agents de la catégorie C exerçant des fonctions à responsabilités qui n'auraient pas été suffisamment prises en compte dans la délibération initiale.
  - Cela concerne aussi la nécessaire valorisation de certains emplois comportant outre des responsabilités, technicités, et sujétions particulières, une orientation à caractère stratégique et transversale au regard des politiques publiques menées.

En conséquence, quelques ajustements de plafonds et la création de nouveaux sous-groupes de fonctions s'avèrent indispensables.

- La réhabilitation de l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes apparaît nécessaire compte tenu des responsabilités pesant sur les agents non suffisamment pris en compte dans le RIFSEEP.
- La fixation du Complément Indemnitaires Annuel (CIA) et les modalités de son versement, non suffisamment précisées dans la délibération initiale, méritent d'être détaillées et simplifiées. Cela concerne les outils de détermination du CIA (critères et niveaux d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir, grille de transposition du CIA, modèle de compte rendu d'entretien professionnel) et l'ajustement des plafonds du CIA. En outre la date d'effet du CIA doit être précisée compte tenu de l'application différée du RIFSEEP induite par l'existence de 2 catégories de fait. Ceci, conformément à la règle de non cumul du RIFSEEP avec les indemnités de même nature (*article 5 du décret n°2014-513*).
- La volonté initiale, pour plus d'égalité de traitement, d'harmoniser les primes au regard des seuls critères du RIFSEEP et dans ce cadre, d'abroger les anciens régimes indemnitaires, ceci sans considérer les montants initialement perçus, se heurte à la complexité et à l'historicité de certaines situations indemnitaires. Ainsi, en l'absence de solutions pour ces agents bénéficiant de la prorogation de leurs arrêtés de primes établis sur le fondement des régimes antérieurs, l'application du RIFSEEP serait source de précarité sociale et de pertes financières pouvant être perçues comme brutales et injustes. Compte tenu de

ces difficultés, l'application du RIFSEEP porterait une atteinte manifeste et excessive aux intérêts privés de ces agents. De fait, il est proposé, de faire bénéficier à cette catégorie d'agents, de la disposition prévue à l'article L714-8 du code général de la fonction publique, permettant à l'organe délibérant de maintenir à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficie l'agent si ce montant est diminué avec l'attribution du RIFSEEP.

Aussi, la présente affaire s'inscrit dans le contexte suivant :

- Tirer les enseignements de la période transitoire et mettre en œuvre la clause de revoyure conformément à l'esprit et à la lettre de la délibération du 18 décembre 2021,
- Achever définitivement le déploiement du RIFSEEP pour l'ensemble des agents de la collectivité,
- Proposer de nouveaux ajustements à la délibération du 18 décembre 2021, eu égard aux difficultés et aux écueils rencontrés durant l'année de transition de 2022 liée aux difficultés susvisées.

Ces ajustements envisagés à la délibération du 18 décembre 2021, modifiée, porteront l'enveloppe budgétaire prévue de 3 millions d'euros à 3,6 millions d'euros.

Pour ce faire, le Comité technique a été valablement consulté pour avis sur cette affaire, le 21 septembre 2022.

Les avis rendus sont les suivants :

- Avis Force Ouvrière : Avis favorable
- Avis CGTR : Avis favorable
- Avis SAFPTR : Avis défavorable
- Avis Collège des élus : Avis favorable à l'unanimité

En conséquence, il est proposé d'apporter les ajustements suivants, à la délibération instaurant le RIFSEEP :

### **III- Nouvelle rédaction de la délibération**

Il est proposé d'ajuster la délibération n°33-20211218 du 18 décembre 2021, modifiée, en :

- Ajoutant des dispositions aux paragraphes III. *L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)*, IV. *Le complément*

*indemnitaire annuel, VII. Clause de sauvegarde liée au maintien des régimes indemnitaires antérieurs,*

- Abrogeant le paragraphe IV.2. *Disposition particulière à la fixation de la part CIA,*
- Modifiant l'annexe 2 *Fixation des groupes de fonction par cadre d'emploi,* par l'ajout de nouveaux sous-groupes de fonction applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour davantage prendre en compte la multiplicité et la diversité des emplois occupés, ainsi que les responsabilités confiées.
- Abrogeant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 les annexes 3 *Montants plafonds IFSE* et 4 *Montants plafond CIA en référence à ceux appliqués dans la fonction publique de l'Etat,*
- Ajoutant l'annexe 5 *Montants plafond IFSE et CIA par catégories hiérarchiques et groupes de fonction,* qui remplace les annexes 3 et 4 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour une meilleure lisibilité et présentation des groupes de fonctions et des plafonds IFSE et CIA correspondant. L'annexe 5 intègre les plafonds des nouveaux sous-groupes créés ainsi que le nombre de points maxi par sous-groupes de fonction nécessaire pour le calcul de l'IFSE.
- Ajoutant l'annexe 6 *Grille de cotation de l'IFSE,* servant à transposer les critères prévus en annexe 1 *Critères et indicateurs pour l'affectation des emplois aux groupes de fonctions,* pour la cotation de l'emploi occupé et la prise en compte de l'expérience professionnelle. Ceci afin de permettre la fixation individuelle du montant de l'IFSE.
- Ajoutant l'annexe 7 *Tableau des montants de l'IFSE complémentaire pour les fonctions de régisseur exercées à titre accessoire et/ou occasionnel,*
- Ajoutant l'annexe 8 *Grille d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir,* précisant les critères et les niveaux d'appréciation retenus pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent, repris dans le nouveau formulaire, servant à l'entretien professionnel et à l'établissement du compte rendu d'entretien.
- Ajoutant l'annexe 9 *Formulaire de compte rendu d'entretien* servant à apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir,

- Ajoutant l'annexe 10 *Grille de transposition du CIA au regard du compte rendu d'entretien professionnel*, permettant la fixation du montant individuel du CIA.

Les autres dispositions notamment l'annexe 1 *Critères et indicateurs pour l'affectation des emplois aux groupes de fonctions*, restent inchangées.

**Ces ajustements sont déclinés dans les paragraphes suivants de la délibération :**

### **III. L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)**

#### **2. METHODE POUR LA DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA**

*Le paragraphe suivant est ajouté :*

L'IFSE est attribué au regard de l'emploi lié à la fonction occupée à titre principal par l'agent dans l'organisation globale.

La grille de cotation reprend les critères objectifs fixés par l'Etat pour la fixation de l'IFSE, à savoir :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- La technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Cette grille a vocation à s'appliquer de manière globale à l'ensemble des fonctions au sein de la collectivité, eu égard à l'emploi occupé (ANNEXE 6).

L'ensemble des missions de la fiche de poste sont analysées uniquement au travers de ces 3 critères pour permettre la cotation des fonctions, sujétions et expertise, et la détermination du montant de l'IFSE. L'ajout ou la suppression de missions dans la fiche de poste, sans impact sur les critères précités n'influencent pas le montant de l'IFSE.

Il convient également de préciser que les fiches de poste peuvent évoluer.

*Le paragraphe 7 suivant est ajouté :*

## **7. VERSEMENT D'UNE IFSE COMPLEMENTAIRE EN LIEN AVEC L'EXERCICE DE FONCTIONS PARTICULIERES DE REGISSEUR**

Certaines sujétions inhérentes à la fonction occupée par les agents donnaient lieu au versement d'une indemnité particulière fixée par arrêté. C'est le cas de l'indemnité de régisseur d'avances ou de recettes versée annuellement et qui a vocation à compenser les sujétions liées au maniement de fonds publics. Cette indemnité n'est plus applicable avec l'instauration du RIFSEEP qui tient compte des fonctions de régisseur exercées à titre exclusif.

Cependant, afin de tenir compte des responsabilités pénales et pécuniaires qui pèsent également sur les agents occupant les fonctions de régisseurs à titre accessoire et/ou occasionnel, il est prévu un montant complémentaire d'IFSE, distinct de l'IFSE servie au titre de l'emploi de régisseur.

Ce montant additionnel sera versé en fin d'année d'exercice, aux seuls agents occupant les fonctions de régisseurs à titre accessoire et/ou occasionnel, selon l'importance des fonds maniés dont le barème est fixé par l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents (**ANNEXE 7**).

### **IV. Le Complément indemnitaire annuel (CIA)**

Les dispositions permettant l'augmentation du plafond du CIA, en cas de diminution du régime indemnitaire perçu avec l'entrée en vigueur du RIFSEEP, prévues au paragraphe 3. DISPOSITION PARTICULIERE A LA FIXATION DE LA PART CIA, sont abrogées.

Les paragraphes 2, 4 et 5 sont modifiés comme suit :

#### **2. FIXATION DE LA PART CIA**

Pour l'année 2022, au regard des entretiens professionnels liés à l'année 2021, les plafonds CIA sont ceux fixés par cadre d'emplois dans la fonction publique **d'Etat (ANNEXE 4)**. Dans la situation où l'agent appartiendrait à un groupe de fonction 3 ou 4 mais dont le cadre d'emploi dans la Fonction publique de l'Etat prévoit un nombre de groupes de fonction inférieur, le montant plafond du CIA

appliqué sera celui du groupe immédiatement supérieur.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les plafonds CIA sont ceux fixés par la collectivité au regard de la catégorie hiérarchique et du sous-groupe de fonction d'appartenance sans référence aux cadres d'emplois et plafonds de l'Etat, à l'exception des emplois fonctionnels dont les plafonds CIA restent ceux de l'Etat (**ANNEXE 5**). L'annexe 4 *Montants plafonds CIA en référence à ceux appliqués dans la fonction publique d'Etat* est abrogée au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les modalités d'attribution du CIA pour les agents exerçant une activité syndicale seront appliquées conformément aux dispositions du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017.

#### **4. CRITERES D'APPRECIATION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR**

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et en particulier la grille d'évaluation constituent les outils de base pour définir le montant du CIA. Lors de l'entretien professionnel d'évaluation, sont notamment appréciés :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et l'efficacité dans l'emploi,
- Les qualités relationnelles, la manière de servir et la contribution à l'activité du service,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise.

Un CIA compris entre 0% et 100% du montant plafond retenu, sera attribué individuellement aux agents compte tenu de la grille d'appréciations figurant au compte rendu de l'entretien annuel d'évaluation. Étant précisé que ce dernier a fait l'objet d'une refonte pour permettre son adéquation au RIFSEEP soumis au Comité technique du 08 février 2022. Le nouveau formulaire du compte rendu d'entretien qui en a découlé a ainsi servi de base pour les entretiens professionnels de l'année 2022 en référence à l'année 2021.

Dans cette perspective, la pondération prenant en compte la manière de servir et l'engagement professionnel sera appliquée pour 2022 en référence aux plafonds susmentionnés et de la manière suivante :

- 0% : Insatisfaisant
- 25% : Moyennement satisfaisant
- 50% : Satisfaisant
- 75% : Très satisfaisant

- 100% : Exceptionnel

L'évaluation professionnelle des agents ne pourra être impactée du seul motif de la maladie en cas de non atteinte des objectifs fixés.

Dans l'objectif que l'entretien professionnel annuel puisse reposer sur des éléments factuels, un outil de suivi d'activité mensuel sera mis en place dans les services. Outre un appui à l'entretien professionnel, cela favorisera les échanges et la communication entre les équipes et la hiérarchie, en permettant à chaque manager d'avoir une visibilité régulière sur l'ensemble des activités.

A compter de 2023, à la lumière des écueils rencontrés lors des entretiens professionnels annuels, et dans un souci de simplification et de transparence dans les modalités de fixation du CIA au regard du compte rendu d'entretien professionnel, une nouvelle grille d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir est prévue en **ANNEXE 8** tenant compte des critères servant de base au compte rendu d'entretien lui aussi modifié en **ANNEXE 9**.

La grille permettant de transposer le compte rendu d'entretien professionnel en nombre de points, pour la fixation du pourcentage du montant plafond du CIA à attribuer aux agents, est prévue en **ANNEXE 10**.

Si les niveaux d'appréciation prévues dans le compte rendu d'entretien professionnel pour l'année 2021, restent inchangés, les règles de fixation du montant du CIA prévues en annexe 8 sont appliquées dès 2022.

## **5. LES MODALITES DE VERSEMENT ET DE REEXAMEN DU CIA**

Le versement du CIA se fera en 2 fractions, selon les dispositions de l'article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Celui-ci sera versé au mois de juillet ainsi qu'au mois de décembre de l'année N au regard de l'entretien professionnel de l'année N-1 sur les fonctions exercées au sein de la collectivité. Ceci à l'exception de tout départ anticipé de la collectivité. Dans ce cas, l'agent pourra prétendre au versement du CIA en dehors du mois de juillet et de décembre.

**Le CIA** fondé sur l'engagement et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel annuel, **reste facultatif**. Il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement et dans les mêmes proportions d'une année sur l'autre (*article 4*

décret n°2014-513 du 20 mai 2014).

Les montants plafonds du CIA sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Ainsi, le montant à verser en année N est calculé au prorata de la durée de temps de travail pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet durant l'année de référence N-1.

En cas d'attribution de l'IFSE en cours d'année 2022, l'agent concerné pourra bénéficier du versement du CIA en référence à l'année 2021 à condition d'avoir bénéficié d'un entretien professionnel au sein de la collectivité. Le montant du CIA sera toutefois proratisé en tenant compte de la date d'attribution de l'IFSE, si l'agent était soumis à un régime indemnitaire antérieur, par respect du principe selon lequel le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir (*article 5 du décret n°2014-513*).

Les agents bénéficiaires de l'IFSE au 1<sup>er</sup> janvier 2023 pourront prétendre au CIA en référence à l'entretien professionnel lié à l'année 2022.

## **VII. Clause de sauvegarde liée au maintien des régimes indemnitaires antérieurs**

Le paragraphe 2 suivant est ajouté :

### **2. GARANTIES ACCORDEES AUX AGENTS DANS LE CADRE DE LA TRANSITION VERS LE RIFSEEP**

La période transitoire prévoyant la prorogation des arrêtés pris sur le fondement des régimes indemnitaires antérieurs afin d'organiser la transition entre les situations précédentes et le RIFSEEP, débutée le 1<sup>er</sup> janvier 2022, prend fin le 31 décembre 2022. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les régimes indemnitaires antérieurs sont abrogés (délibération n°15-20220630 du 30 juin 2022) pour la catégorie d'agents bénéficiant d'une situation indemnitaire historique au 31 décembre 2021.

Aussi, les agents déjà bénéficiaires d'un régime indemnitaire au 31 décembre 2021, non encore soumis au RIFSEEP au 31 décembre 2022, et dont le montant indemnitaire se trouverait diminué par l'attribution du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2023, bénéficieront du maintien à titre individuel de ce montant au titre de l'IFSE comme le permet les dispositions de l'article L714-8 du code général de la fonction publique. Ceci jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3, en référence à l'article 6 du décret du 20 mai 2014.