



VILLE D'UGINE (SAVOIE)
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
CONSEIL MUNICIPAL DU LUNDI 6 NOVEMBRE 2023

<p>NOMBRE DE CONSEILLERS MUNICIPAUX En exercice : 29 Présents : 24 Représentés : 4 Absent : 1</p> <p>DATE DE LA CONVOCATION : 31 octobre 2023</p> <p>PUBLICATION SITE INTERNET : 22 septembre 2023</p>	<p><i>Président de séance : M. Franck LOMBARD</i></p> <p><i>Secrétaire de séance : Mme Françoise VIGUET-CARRIN</i></p> <p><i>Etaient présents : M. Franck LOMBARD, Mme Françoise VIGUET-CARRIN, M. Michel CHEVALLIER, Mme Nathalie MONVIGNIER-MONNET, M. Umberto DIMASTROMATTEO, Mme Agnès CHEVALIER-GACHET, M. Emmanuel LOMBARD, Mme Sophie BIBAL, M. Mustapha HADDOU, Mme Catherine CLAVEL, M. Simon OUVRIER-BUFFET, M. Gérard RUFFIER-MONET (arrivé à 18h40), Mme Marie-Thérèse BERGERET, M. Nathan EXCOFFIER, Mme Annabelle MOREL, M. Michel VARRONI, M. Joseph SCATIGNO, Mme Virginie NAIRE, M. Franck SOUQUET-GRUMEY, Mme Jamila ADEM-EL ATTAOUI, M. Jean-Pierre PLAISANCE, Mme Caroline BRULEY, Mme Pauline BRESSE et M. Benjamin BONNIOT- - BOUCHET.</i></p> <p><i>Etaient représentés : Mme Vanessa PUT DE GIULI ayant donné pouvoir à Mme Annabelle MOREL, M. Jamel BOUCHEHAM ayant donné pouvoir à M. Emmanuel LOMBARD, Mme Stéphanie LUSSIANA ayant donné pouvoir à M. Michel VARRONI, M. Eric FUSS ayant donné pouvoir à M. Benjamin BONNIOT--BOUCHET</i></p> <p><i>Etaït absente : Mme Audine FRECKMANN</i></p>
---	---

Délibération n°11

Rapporteur : Mme Annabelle MOREL

Objet_: Mise à jour du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) - Conditions de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.712-2, L.712-13, L.713-1, L.714-4 à L.714-8,

Vu la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité,

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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 : R DFF1427139C 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 l'arrêté du 26 décembre 2016 pris pour application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

.../...

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération du 7 novembre 2022 portant mise à jour du RIFSEEP - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel,

Vu la délibération du 6 novembre 2023 relative à l'évolution des groupes de fonctions du RIFSEEP,

La présente délibération vient détailler les conditions de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), part variable du RIFSEEP.

Pour rappel, son attribution individuelle est facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 1 : Montants de références

Les montants de base par groupe fonctionnel ont été délibérés le 6 novembre 2023 et restent ceux en vigueur à ce jour.

Article 2 : Critères de modulation liés à la position administrative et statutaire

- Agent travaillant à temps non complet ou à temps partiel

Le montant maxi est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail réalisé.

Pour exemple, un agent à temps partiel à 80% est rémunéré sur la base de 6/7è (85.71%) ; le montant de base du CIA est néanmoins versé sur la base de 80% et non pas 6/7è.

Les heures complémentaires et supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul.

- Arrivée d'un agent en cours d'année

Pour bénéficier du CIA, l'agent doit être présent au 1^{er} décembre et doit être employé depuis au moins quatre mois consécutifs à cette date.

Pour tout agent recruté en cours d'année, le montant de base est déduit de 50%.

Aucun effet rétroactif ne sera appliqué l'année suivante.

- Départ en retraite d'un agent

Le montant maxi est proratisé en fonction du nombre de mois travaillés sur la période de référence. Les jours pris dans le cadre du Compte Epargne Temps ne seront pas comptabilisés en période travaillée.

- Départ d'un agent dans le cadre d'une disponibilité, d'une démission ou d'une mutation .../...

L'agent ne bénéficie pas du CIA au titre de l'année de son départ.

- Agent en congé parental

Le montant du CIA sera proratisé selon le nombre de mois de présence sur la période de référence, que ce soit au cours de l'année du début du congé, qu'au cours de l'année de reprise.

- Réintégration après une disponibilité

Le versement du CIA est prévu si l'agent est présent au 1^{er} décembre et qu'il a repris son activité avant le 1^{er} janvier de l'année en cours.

Aucun effet rétroactif ne sera appliqué l'année suivante.

- Impacts liés aux absences

Un décompte est pris en compte pour les absences suivantes :

- Congé pour maladie ordinaire,
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service - CITIS (soit les accidents de travail et la maladie Professionnelle),
- Congé Longue Maladie (CLM), congé Longue Durée (CLD) et congé Grave Maladie (CGM),
- Congé de paternité, de maternité et congé d'adoption et autres congés liés,
- Absence de service fait (Grève, absence non justifiée),
- Autorisations Spéciales d'Absence (ASA).

La période de référence est fixée du 1^{er} décembre de l'année N-1 au 30/11 de l'année N.

Si le total du nombre de jours d'absences est inférieur ou égal à 30 jours sur cette période, aucune modulation n'intervient sur le montant maxi du CIA.

Par ailleurs, si ce total s'avère supérieur, une proratisation du montant maxi sera effectuée après déduction de 30 jours de carence.

Pour exemple :

Un agent, positionné sur le groupe fonctionnel GF8-2, et travaillant sur une base de 24.50 heures (70%), a bénéficié de trois jours pour garde d'enfants et a été absent dans le cadre d'un congé pour maladie ordinaire sur une durée de 45 jours.

L'agent a donc été absent sur un total de 48 jours. Seuls 18 jours (48-30) sont comptabilisés pour le calcul.

Le montant maximum du groupe fonctionnel est fixé à 600 € pour un agent à temps complet soit 420 € pour un agent travaillant 24.50 heures par semaine.

La déduction s'élève donc à : 21 € => $420€ \times 18 \text{ jrs d'absence} / 360 \text{ jours} *$

Le montant de base de l'agent est donc de 399 €. A ce nouveau montant, sera appliqué le taux lié à l'appréciation de l'agent suite à l'entretien professionnel.

* une année = 30 jours x 12 mois = 360 jours

Les ASA concernant la présence des agents aux instances paritaires, au jury de concours ou aux absences dans le cadre de l'engagement en qualité de sapeur-pompier, ne seront pas prises en compte.

Les absences pour congé formation ne sont également pas prises en compte.

Article 3 : Critères de modulation liés à l'appréciation

Sur la base des éléments pris en compte au vu de la situation administrative et statutaire de l'agent au sein de la collectivité, un montant de prime va lui être attribué individuellement.

Ce montant est déterminé, dans un second temps, à partir des résultats de l'entretien professionnel dont l'appréciation porte notamment sur les critères suivants :

- Compétences techniques et acquis de l'expérience professionnelle,
- Manière de servir et qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement et d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- Atteinte des objectifs et résultats professionnels.

Chacun de ces critères est évalué sur les taux suivants : 0, 25, 50, 75 et 100%.

La moyenne des quatre taux permet ensuite de calculer le montant du CIA qui fait l'objet d'un versement annuel, prévu sur le salaire du mois de décembre pour la période de décembre de l'année N-1 à novembre de l'année N.

Il est facultatif et non reconductible d'une année sur l'autre.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le comité social territorial a émis un avis lors de sa séance du 7 septembre 2023.

La commission municipale a examiné le dossier.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **approuve les conditions d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel telles que présentées ci-dessus,**
- **autorise M. le Maire, ou à défaut son représentant, à signer toutes les pièces afférentes à l'exécution de la présente délibération.**

Pour copie certifiée conforme et exécutoire
Pour le Maire,
Michel Chevallier,
Adjoint au Maire



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

073-217303031-20231106-DE11-061123-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 09/11/2023

Publication : 10/11/2023