



## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille **vingt-trois**,  
 Le **vingt-deux septembre**,  
 le Conseil Municipal de la Commune de LE VAL (Var)  
 dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire,  
 en mairie sous la présidence de **Monsieur Jérémy GIULIANO, Maire**.  
Date de convocation du Conseil Municipal : 15 septembre 2023.



### Nombre de Conseillers :

en exercice : 27

Présents ou  
Représentés : 26

Absent : 01

Votants : 26



### Objet :

**REFONTE DU**  
**REGIME**  
**INDEMNITAIRE**  
**(RIFSEEP, ISMF, IAT)**

**Présents** : MM. Jérémy **GIULIANO** - Alain **ALBERTI** - Colette **ALEXANDRE** - Anastasia **BRENGUIER** - Jeanne **CAVALLARO** - Gisèle **CONFORTI PERNEY** - Steve **COURDOUAN** - Jean **CULINATI** - Géraldine **DUDON** - Anaïs **DUFEUX** - Max **FABRE** - Patrick **FALANTIN** - Marie-Sylvie **GROVER** - Colette **LAIRE** - Julien **LASSAUQUE** - Christian **LEFEVRE** - Michel **MAUREL** - Luc **PERNEY** - Corinne **RINAUDO** - Georges **AYMONIN** - Josiane **VILAIN**.

**Représentés** : MM. Sophie **ARGOUARC'H** représentée par Colette **LAIRE** - Christian **BENTOUMI** représenté par Jérémy **GIULIANO** - Laurence **BERLEMONT** représentée par Julien **LASSAUQUE** - Franck **JAMAIN** représenté par Jean **CULINATI** - Olivier **BARALE** représenté par Georges **AYMONIN**.

**Absent** : MM. Norbert **GIRAUD**.

Secrétaire de séance : Mme Gisèle CONFORTI-PERNEY.



Rapporteur : M. Alain ALBERTI

### **Rappel du contexte :**

Le « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » (R.I.F.S.E.E.P.) a été créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Il a vocation à se substituer aux primes précédentes de même nature et notamment l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) et l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T).

Le R.I.F.S.E.E.P. se compose :

- D'une part obligatoire : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), lié au poste de l'agent et à son expérience professionnelle
- D'une part facultative : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

1- **Le RIFSEEP a été mis en place** dans la collectivité par **délibération n°2017-118 du 27 juin 2017** pour les cadres d'emploi suivants :

- Attachés ;
- Rédacteurs ;
- Adjoints administratifs ;

- ATSEM ;
- Adjoints d'animation ;
- Adjoints du patrimoine.

Il a ensuite été progressivement étendu aux cadres d'emploi techniques : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et adjoints techniques.

- 2- **La délibération n°2020-131 du 11 décembre 2020 a modifié** certaines dispositions non réglementaires de la délibération précédente concernant la part CIA.
- 3- Enfin, **la délibération n°2021-101D du 24 septembre 2021** a étendu le bénéfice du RIFSEEP aux contractuels de droits publics.

**NOTA : Cas particulier des policiers municipaux et gardes champêtres :** il est précisé que le RIFSEEP n'est pas ouvert aux agents de police municipale ni aux gardes champêtres, qui continuent à bénéficier de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

- L'ISMF a été portée à 20% du traitement brut mensuel de base pour les policiers municipaux par la délibération du 27 janvier 2010.
- Par ailleurs, l'IAT a été instauré avec un coefficient multiplicateur maximal de 8, déterminé en fonction de la manière de servir de l'agent (délibération du 25/06/2004).
- Le bénéfice de l'ISMF et de l'IAT a été étendu aux gardes champêtres par délibération n° 2020-108 du 16 octobre 2020.

**La présente délibération se propose :**

- 1- D'abroger toutes les délibérations précédemment citées et de les fonder dans une délibération unique, exhaustive et actualisée ;
- 2- Par la même occasion, il est proposé de modifier les groupes de fonctions applicables aux cadres d'emploi de catégorie C, qui ne sont pas assez discriminants et ne correspondent pas à l'organigramme de la collectivité.
- 3- De même, il est encore proposé de réévaluer les plafonds maximums annuels applicables au CIA pour permettre de mieux valoriser l'engagement professionnel de certains agents.
- 4- Enfin, il est proposé pour les policiers municipaux et les gardes champêtres :
  - D'introduire une modulation du taux de l'ISMF, déterminé en fonction de la manière de servir, du niveau d'expertise et de l'ancienneté dans l'emploi, dans la limite précédemment fixée de 20% du traitement brut mensuel ;
  - Que le coefficient multiplicateur de l'IAT soit modulé dans les mêmes conditions que l'ISMF, avec un coefficient maximal de 8.

VU le code général des collectivités territoriales,



VU la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 » (R.I.F.S.E.E.P.),

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU la délibération n°2017-118 du 27 juin 2017 instituant le RIFSEEP pour les cadres d'emploi d'Attachés, de Rédacteur, d'Adjoint administratifs, des ATSEM, d'Adjoint d'animation et des Adjoint du patrimoine,

VU la délibération n° 2020-131 du 11 décembre 2020 modifiant certaines dispositions non réglementaires de la délibération précédente concernant la part CIA,

VU la délibération n°2021-101D du 24 septembre 2021 étendant le bénéfice du RIFSEEP aux contractuels de droits publics,

VU la délibération du 27 janvier 2010 portant l'ISMF à 20% du traitement brut mensuel de base pour les policiers municipaux,

VU la délibération n° 2020-108 du 16 octobre 2020 étendant le bénéfice de l'ISMF et de l'IAT aux gardes champêtres,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 septembre 2023 sur la refonte du régime indemnitaire au sein de la commune (RIFSEEP, ISMF et IAT),

CONSIDERANT qu'il appartient au conseil, sur proposition du Maire, d'adopter les dispositions concernant le régime indemnitaire des agents municipaux (ISMF et IAT pour les policiers municipaux et les gardes-champêtres et RIFSEEP pour les autres agents) ;

CONSIDERANT la nécessité d'unifier les différentes délibérations adoptées depuis 2017 ;

CONSIDERANT la volonté municipale de modifier les groupes de fonctions de la catégorie C pour les rendre cohérents avec l'organigramme de la collectivité ;

CONSIDERANT la volonté municipale de réévaluer les plafonds maximums annuels applicables au CIA pour permettre de mieux valoriser l'engagement professionnel de certains agents ;

CONSIDERANT la volonté municipale d'introduire une modulation du taux de l'ISMF, déterminé en fonction de la manière de servir, du niveau d'expertise et de l'ancienneté dans l'emploi, dans la limite précédemment fixée de 20% du traitement brut mensuel, ainsi qu'une modulation du coefficient multiplicateur de l'IAT, dans les mêmes conditions, avec un coefficient maximal de 8.

**LE CONSEIL MUNICIPAL**

Après en avoir entendu l'exposé,  
Après en avoir délibéré,  
A l'unanimité,

- **VOTE** ainsi qu'il suit la refonte du régime indemnitaire :

**A. Les bénéficiaires**

Le RIFSEEP est ouvert à tous les agents titulaires, stagiaires, à temps complet, temps partiel ou temps non complet, ainsi qu'aux contractuels de droit public. L'ISMF et l'IAT sont ouverts aux agents titulaires, stagiaires, à temps complet, temps partiel ou temps non complet.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Attachés ;
- Ingénieurs ;
- Rédacteurs ;
- Techniciens ;
- Agents de maîtrise ;
- Adjoint administratifs ;
- ATSEM ;
- Adjoint d'animation ;
- Adjoint du patrimoine ;
- Adjoint techniques.

Les cadres d'emplois concernés par l'ISMF et l'IAT sont :

- Les agents de police municipale ;
- Les gardes-champêtres.

**B. L'I.F.S.E. (L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise)**

L'I.F.S.E. est une indemnité fondée sur la nature des fonctions et pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

Les groupes de fonction sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- 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 degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'I.F.S.E. est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Elle fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'I.F.S.E.

L'I.F.S.E. est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué par l'autorité territoriale.

Attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de prendre les arrêtés individuels répartissant les agents au sein des groupes de fonctions déterminés et fixant pour chaque agent le montant du régime indemnitaire dont il bénéficie.

Modalités de versement en cas d'absence

L'I.F.S.E. sera diminué à raison de 1/30<sup>ème</sup> dès le 1<sup>er</sup> jour de maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, mais maintenue lors des congés annuels, congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, des arrêts consécutifs à un accident de travail.

**C. LE CIA**

Cadre d'emplois	Groupes de fonction par cadre d'emplois	Fonctions - Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Plafond annuel réglementaire (maxima)		PLAFOND GLOBAL (IFSE+CIA)
			IFSE	CIA	
Cat. A	4	A1 Directeur Général des Services	36 210 €	6 390 €	42 600 €
		A2 DGA/ Responsable de pôle	32 130 €	5 670 €	37 800 €
		A3 Chef de service	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		A4 Fonctions Administratives complexes	20 400 €	3 600 €	24 000 €
Cat. B	3	B1 Responsable de service avec mission d'encadrement	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		B2 Responsable de bureau	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		B3 Instructeur, chargé de gestion	14 652 €	1 995 €	16 645 €
Cat. C	5	C1 Responsable de service avec mission d'encadrement	10 600 €	2 000 €	12 600 €
		C2 Responsable de bureau	10 200 €	1 800 €	12 000 €
		C3 Agent bénéficiant d'une expertise technique spécifique	8 000 €	1 600 €	9 600 €
		C4 Agent d'exécution avec compétence particulière	6 000 €	1 500 €	7 500 €
		C5 Agent d'exécution	4 000 €	1 400 €	5 400 €



Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

#### Conditions de versement

Le CIA est versé annuellement en une seule fois, au mois de novembre. Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant individuel attribué au titre du CIA est défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans le respect des critères fixés ci-dessous.

#### Prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

Les critères seront appréciés au regard de l'entretien annuel d'évaluation de l'année N-1 pour attribution du CIA en année N.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents, sont appréciés au regard des critères suivants :

Pour les agents relevant des trois catégories A, B et C, les critères retenus sont les suivants :

- Efficacité dans l'emploi,
- Réalisation des objectifs fixés,
- Mise en œuvre des compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles et capacités d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- Prise en compte de nouvelles missions ou d'activités exceptionnelles,
- Disponibilité et/ou implication remarquables face à des événements exceptionnels.

### **D. LES GROUPES DE FONCTIONS**

### **E. L'ISMF**

L'indemnité spéciale mensuelle de fonction est ouverte aux cadres d'emploi des policiers municipaux et des gardes-champêtres.

Elle est calculée en appliquant un taux individuel, au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension versé à l'agent.

Le taux individuel par catégorie est déterminé en fonction de la manière de servir, du niveau d'expertise et de l'ancienneté dans l'emploi, critères appréciés lors de l'entretien annuel d'évaluation, sans pouvoir dépasser le taux maximum fixé par décret.

#### Périodicité du versement de l'ISMF

L'ISMF est versée mensuellement.

#### Attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de prendre les arrêtés individuels fixant le taux retenu pour chaque agent.

#### Modalités de versement en cas d'absence

L'ISMF sera diminué à raison de 1/30<sup>ème</sup> dès le 1<sup>er</sup> jour de maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, mais maintenue lors des congés annuels, congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, des arrêts consécutifs à un accident de travail.

**F. L'IAT**

L'IAT est ouverte aux cadres d'emploi des policiers municipaux et des gardes-champêtres.

Le montant annuel de l'IAT est calculé par application d'un coefficient multiplicateur compris entre 0 et 8 à un montant annuel de référence fixé par grade.

Le coefficient multiplicateur est déterminé en fonction de la manière de servir, du niveau d'expertise et de l'ancienneté dans l'emploi, critères appréciés lors de l'entretien annuel d'évaluation, sans pouvoir dépasser le coefficient maximal de 8.

**Périodicité du versement de l'IAT**

L'IAT est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué par l'autorité territoriale.

**Attribution**

Il appartient à l'autorité territoriale de prendre les arrêtés individuels fixant le coefficient retenu pour chaque agent.

**Modalités de versement en cas d'absence**

L'IAT sera diminué à raison de 1/30<sup>ème</sup> dès le 1<sup>er</sup> jour de maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, mais maintenue lors des congés annuels, congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, des arrêts consécutifs à un accident de travail.

**G. PLAFONDS DES PRIMES**

	<b>IAT</b> (montant de référence annuel au 01/07/2023)	<b>ISMF</b>
<b>CHEF DE SERVICE DE LA POLICE MUNICIPALE</b>		
Chef de service principal 1 <sup>ère</sup> classe*	-	30%
Chef de service principal 2 <sup>ème</sup> classe*	-	30%
Chef de service*	-	30%
<b>AGENT DE POLICE MUNICIPALE</b>		
Brigadier-chef principal	506,16 €	20%
Gardien-Brigadier	499,33 €	20%
<b>GARDE CHAMPÊTRE</b>		
Garde-champêtre-chef principal	506,16 €	20%
Garde-champêtre-chef	499,33 €	20%

(\*) depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'IB des chefs de service de police municipal est supérieur à 380 et n'ouvre plus droit au versement de l'IAT.

La secrétaire de séance,  
**Gisèle CONFORTI-PERNEY**



Le Maire,  
**Jérémy GIULIANO**


