



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL  
SEANCE DU 4 JUILLET 2022**

Envoyé en préfecture le 08/07/2022
Reçu en préfecture le 08/07/2022
Affiché le <b>- 8 JUIL. 2022</b>
ID : 035-213503527-20220704-2022_07_077-DE

L'an deux mil vingt et deux, le 4 juillet, à dix-neuf heures et trente minutes.

Le Conseil Municipal de Vern-sur-Seiche, légalement convoqué le 28 juin 2022, conformément aux articles L. 2121-9 et suivants, ainsi que L. 2121-17 du Code des Collectivités Territoriales, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la présidence de M. Stéphane LABBÉ, Maire.

Présents : 22

M. LABBÉ – Mme LENORMAND – M. MEIGNEN – Mme AUDOUARD - M. MARTINEAU (à partir de la DCM n°2022-07-078) – M. FÉVRIER – Mme GUIGOT - M. LAITU – M. FARAÜS - M. BOCCOU – Mme HUCHE – Mme RENOÜ - Mme RIALLAND – M. BARGUIL - M. GIRARD – Mme CHALLE – M. DAVIAU - M. DIVAY – Mme ROCHER (présente à partir de la DCM n°2022-07-077) - M. SIMON - Mme ARENA – Mme DESTOUET

Absents excusés : 9

M. MARTINEAU (présent à partir de la DCM n°2022-07-078)  
M. BERTRAND  
M. CHABOT  
Mme PARQUIER  
Mme BARDOU  
Mme PERRON  
Mme DAVID  
M. MOYON  
Mme ROHER (présente à partir de la DCM n°2022-07-077)

Procurations de vote : 9

M. MARTINEAU, Mandataire M. LAITU (présent à partir de la DCM n°2022-07-078)  
M. BERTRAND, Mandataire Mme HUCHE  
M. CHABOT, Mandataire Mme LENORMAND  
Mme PARQUIER, Mandataire M. MEIGNEN  
Mme BARDOU, Mandataire M. GIRARD  
Mme PERRON, Mandataire M. LABBÉ  
Mme DAVID, Mandataire M. MARTINEAU  
M. MOYON, Mandataire M. DAVIAU  
Mme ROCHER, Mandataire M. SIMON (présente à partir de la DCM n°2022-07-077)

Secrétaire de séance : Mme RENOÜ

**N° 2022-07-077**

OBJET : **PERSONNEL TITULAIRE, STAGIAIRE ET CONTRACTUEL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE – RIFSEEP : EVOLUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Rapporteurs : Monsieur le Maire et Madame Lenormand

Rapport :

Le régime indemnitaire se définit comme un **complément de rémunération**. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un **caractère facultatif** qui découle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Pour rappel, les **éléments obligatoires** de rémunération sont le traitement indiciaire, éventuellement majoré par la nouvelle bonification indiciaire – NBI-, le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence (pas d'agent concerné à Vern-sur-Seiche sur ce dernier point).

Le régime indemnitaire est fondé sur les principes de **parité avec la fonction publique de l'Etat** et de **légalité des avantages attribués**. Pour être versé aux agents, il nécessite non seulement une **décision de l'assemblée délibérante** (le Conseil municipal) mais également une **décision individuelle de l'autorité territoriale** (le Maire).

### Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le RIFSEEP est un dispositif de prime unique qui est venu remplacer la multitude de primes existantes (sauf certaines précisées par les textes qui peuvent se cumuler avec le RIFSEEP). Il s'appuie sur les fonctions occupées et non plus sur les grades.

Il se compose de deux éléments :

- **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**, part **fixe** liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- **le complément indemnitaire annuel (CIA)**, part **variable** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

A Vern-sur-Seiche, le RIFSEEP a été mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, de manière progressive au fur et à mesure de la parution des textes au niveau de la fonction publique d'Etat.

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes ou indemnités de même nature à l'exception de celles énumérées par arrêté. Sauf exception (par exemple : les agents de police municipale), il s'est substitué au régime indemnitaire institué antérieurement.

S'agissant de la part CIA, créée par délibération en 2017 aucun versement n'a jusqu'ici été réalisé auprès des agents en raison des contraintes financières pesant sur la collectivité et conformément à la délibération prise. Il s'agit aujourd'hui de faire évoluer et préciser le dispositif à destination des agents.

### Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Envoyé en préfecture le 08/07/2022
Reçu en préfecture le 08/07/2022
Affiché le <b>- 8 JUIL. 2022</b>
ID : 035-213503527-20220704-2022_07_077-DE

Le CIA est défini comme une part **variable** et **facultative** du RIFSEEP, tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de service appréciés lors de l'entretien professionnel sur la base de critères identifiés et définis.

Le CIA vise à s'intégrer dans **la politique de reconnaissance professionnelle** et constitue dans ce cadre un **outil managérial de motivation et valorisation** de l'agent, tout en responsabilisant les encadrants.

Afin de créer une dynamique et d'accompagner la politique de reconnaissance professionnelle de l'agent, le CIA est développé comme un **dispositif complémentaire** (« bonus ») aux dispositifs existants. Il doit permettre de **renforcer l'attractivité de la commune** dans le cadre des recrutements et d'accompagner la **fidélisation des agents en place** par la valorisation de l'implication au travail et de la manière de servir.

Une **enveloppe annuelle** sera ainsi déterminée avec un plafond maximum et intégrée dans la préparation budgétaire.

#### 1. Les bénéficiaires

Le CIA étant adossé à l'entretien professionnel annuel, il ne peut concerner que **les agents évalués** et remplissant par ailleurs les conditions ci-dessous :

- Occuper un poste permanent ;
- Pour les contractuels : compter au moins 1 an d'ancienneté sur son poste permanent ;
- Pour les fonctionnaires : être présent au moins 9 mois (quel que soit le temps de travail) sur la période d'évaluation en référence soit :
  - o Une arrivée avant le 1<sup>er</sup> décembre d'une année scolaire pour un agent des services périscolaires, restauration ou propreté hors salle de sport
  - o Une arrivée avant le 1<sup>er</sup> avril d'une année civile pour un agent des autres services

Agents, par principe, non concernés par le RIFSEEP et donc par le CIA :

- Les agents contractuels de droit privé et les agents relevant d'autres situations que précisées ci-dessus (vacataires par exemple) ne sont, d'une manière générale, pas

concernés par le régime indemnitaire (catégories de personnels non éligibles au regard de la réglementation).

- Les agents de la filière police municipale peuvent se voir attribuer un régime indemnitaire, mais ne sont pas concernés par le RIFSEEP. Il s'agit d'une exception réglementaire au RIFSEEP en raison de l'absence de corps ou cadre d'emplois de référence dans la FPE.

## **2. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

Chaque part de CIA correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat des corps ou cadre d'emplois de référence.

Le tableau annexé précise les montants définis pour la ville de Vern-sur-Seiche et le CCAS.

## **3. Les modalités de calcul du CI (Complément Indemnitare)**

Le montant individuel attribué à chaque agent est fonction des éléments **cumulatifs** suivants :

1. La présence effective de l'agent sur son poste pendant la période évaluée ;

A ce titre, les seules absences sans impact sur le CIA sont : les congés annuels ou pris au titre du compte épargne temps, les jours RTT, les jours de récupération.

Toute autre absence (quel que soit son motif) impactera à la baisse le montant individuel versé selon le calcul suivant : nombre de jour d'absence calendaires / 360 jours (de paie par an).

Les arrivées ou départs en cours de période de référence impliquent également un calcul au prorata de la présence effective dans la collectivité.

2. La grille d'évaluation intégrée aux entretiens professionnels annuels ;

3. La quotité de paie sur la période de référence ;

En effet, les plafonds de CIA s'entendent pour un agent à temps complet effectivement présent pendant l'intégralité de la période de référence (12 mois). Le montant versé est ainsi proratisé à la quotité de paie sur la période de référence, et à l'arrivée ou au départ de l'agent comme indiqué ci-dessus.

## **4. La validation des montants individuels**

Avant toute mise en paiement et afin d'éviter les distorsions dans les pratiques d'évaluations entre services et évaluateurs, une validation, voire harmonisation, des montants s'effectuera au niveau de la Direction générale en lien avec le service des Ressources humaines.

## **5. Le comité de recours**

En cas de désaccord entre l'agent et son évaluateur, un comité de recours interne sera mis en place pour assurer une médiation entre les parties.

Sa composition : un élu, le directeur général des services, un membre du service des Ressources humaines, un représentant syndical.

## **6. La périodicité et les modalités de versement du CI**

Le CI sera versé **une fois par an** aux agents concernés et selon le planning suivant :

- Agents des services périscolaires, restauration et propreté hors salle de sport : versement au mois **d'août** de l'année A au regard d'un entretien professionnel couvrant la période de septembre de l'année A-1 à août de l'année A ;

- Agents des autres services : versement en **mars** de l'année A au regard d'un entretien professionnel couvrant l'année civile A-1.

## **7. Modulation de l'enveloppe globale et révision du dispositif**

En fonction de la réalité de la situation financière de la collectivité, l'enveloppe annuelle du CIA pourra être modulée entre plus et moins 10%.

Envoyé en préfecture le 08/07/2022
Reçu en préfecture le 08/07/2022
Affiché le <b>- 8 JUL. 2022</b>
ID : 035-213503527-20220704-2022_07_077-DE

Par ailleurs, en cas d'évolution du dispositif, celle-ci devra suivre le circuit de décision en vigueur au moment de la révision. Actuellement : avis du comité technique et, selon les évolutions, délibération du Conseil municipal.

Envoyé en préfecture le 08/07/2022  
Reçu en préfecture le 08/07/2022  
Affiché le **- 8 JUIL. 2022**  
ID : 035-213503527-20220704-2022\_07\_077-DE

## **8. CI complémentaire - Intérim**

Un montant complémentaire de CIA est mis en place pour valoriser des périodes d'intérim ou la prise en charge de fonctions supplémentaires en lien avec l'absence d'un ou plusieurs collègues.

Une ligne budgétaire spécifique sera prévue au budget.

La durée de l'intérim doit pouvoir être identifiée en mois pleins.

L'absence du ou des collègues doit avoir un impact significatif sur la charge ou la répartition du travail des agents présents.

Les montants bruts visés s'entendent pour un équivalent temps plein ; le versement s'effectue au prorata de la quotité de paie de l'agent pour la période considérée.

Il s'effectue par ailleurs selon la même périodicité que le CIA de base.

### Cas de missions spécifiques identifiées ou de prise de responsabilités

	<b>Forfait mensuel en € bruts</b>
Intérim à même niveau de responsabilité	Jusqu'à 50
Intérim à niveau de responsabilités supérieures, mais de manière partielle ou partagée	Jusqu'à 75
Intérim à niveau de responsabilité supérieure	Jusqu'à 100

La situation doit avoir été identifiée et validée avant sa mise en œuvre.

*Cas de répartition diffuse des tâches prioritaires vers différents agents ou de réorganisation de service*

Montants à évaluer au cas par cas dans la limite de 75€ mensuels par personne

## **9. Date d'effet et modalités transitoires de mise en place**

Date d'effet du dispositif : 1<sup>er</sup> septembre 2022

Modalités transitoires :

- 1<sup>er</sup> versement en août 2023 pour le personnel géré en année scolaire (services périscolaires, restauration et propreté hors salle de sport, certains personnels du service culture) au titre d'une évaluation sur l'année scolaire septembre 2022 à août 2023 ; calcul du plafond de versement sur 12 mois ;

- 1<sup>er</sup> versement en mars 2023 pour le personnel des autres services, géré en année civile, au titre d'une évaluation sur la période de septembre à décembre 2022 ; calcul du plafond de versement sur un prorata de 4/12<sup>e</sup>.

**Ceci exposé,**

**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 du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée,

**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** la circulaire NOR : RDFS1427139C 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** les différents 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 susvisé ;

**Vu** la délibération n°2017-11-118 du conseil municipal du 20 novembre 2017 relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

**Vu** l'avis favorable de la commission Administration générale, Finances, Ressources humaines et devoir de mémoire du 24 mai 2022 ;

**Vu** l'avis favorable des membres du comité technique local réunis le 29 juin 2022 ;

**Vu** le tableau des effectifs,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités ;

**Le conseil municipal, après avoir entendu l'exposé et délibéré, décide à l'unanimité des votants par vote à main levée (28 voix pour) :**

- **DE METTRE EN PLACE** la part Complément Indemnitaire Annuel (CIA) à la Ville et au CCAS de Vern-sur-Seiche à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 dans les conditions précisées ci-dessus ;
- **DE PRECISER** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget ;
- **D'AUTORISER** par conséquent la modification du règlement interne du régime indemnitaire des agents de la Ville et du CCAS de Vern-sur-Seiche.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits,  
Le Maire,



Stéphane LABBÉ

Pour extrait conforme au registre des délibérations du conseil municipal.

Certifiée exécutoire le - 8 JUIL. 2022  
Transmise en Préfecture le - 8 JUIL. 2022  
Affichée le - 8 JUIL. 2022

Envoyé en préfecture le 08/07/2022
Reçu en préfecture le 08/07/2022
Affiché le - 8 JUIL. 2022
ID : 035-213503527-20220704-2022_07_077-DE

**ANNEXE - PROPOSITION D'EVOLUTION DU REGIME INDEMNITAIRE**

*Part CIA - Conseil municipal du 04/07/2022*

*Effet : 01/09/2022*

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères visés dans la délibération correspondante.

CATEGORIE A		Montants annuels CIA (€ bruts)		Proposition d'évolution	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montant mini	Montant maxi		Plafond FPE
Groupe 1	Fonctions de direction / Emplois fonctionnels	0	100	plafond à 1000 €	6390
Groupe 2	Responsables de pôle ou de plusieurs services, avec encadrement hiérarchique	0	100	plafond à 1000 €	5670
Groupe 3	Responsables d'un service, avec encadrement hiérarchique	0	100	plafond à 650 €	4500
Groupe 4	Chargé.e de missions stratégique/de dossiers administratifs complexes, sans encadrement hiérarchique	0	100	plafond à 650 €	Att 3600 / Ing 4500 car pas G4 / EJE 1560

**Cadres d'emplois de catégorie A concernés:**

Attachés  
 Ingénieurs  
 EJE

**Dates arrêtés ministériels:**

Equivalence	Montant	Effet
17/12/2015	03/06/2015	01/01/2016
26/12/2017	26/12/2017	01/03/2020
17/12/2018	17/12/2018	01/03/2020

CATEGORIE B		Montants annuels CIA (€ bruts)		Proposition d'évolution	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montant mini	Montant maxi		Plafond FPE
Groupe 1	Responsable de service, avec encadrement hiérarchique	0	100	plafond à 650 €	2380
Groupe 2	Coordination et/ou animation transversale, sans encadrement hiérarchique	0	100	plafond à 500 €	2185
Groupe 3	Gestionnaire de dossiers / Chargé de mission, sans encadrement hiérarchique - avec déroulement de carrière en catégorie B	0	100	plafond à 500 €	1995
Groupe 4	Chef d'équipe/Responsable d'équipe, avec encadrement hiérarchique - Poste à recrutement en catégorie C et accès au 1er grade de niveau B dans le cadre d'un déroulement de carrière	0	100	plafond à 650 €	1995
Groupe 5	Gestionnaire de dossiers ou missions - Poste à recrutement en catégorie C et accès au 1er grade de niveau B dans le cadre d'un déroulement de carrière	0	100	plafond à 500 €	1995

**Cadres d'emplois de catégorie B concernés:**

*Rédacteurs*  
*Techniciens*  
*Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques*  
*Animateurs territoriaux*

**Dates arrêtés ministériels:**

<i>Equivalence</i>	<i>Montant</i>	<i>Effet</i>
<i>17/12/2015</i>	<i>19/03/2015</i>	<i>01/01/2016</i>
<i>07/11/2017</i>	<i>07/11/2017</i>	<i>01/03/2020</i>
<i>14/05/2018</i>	<i>14/05/2018</i>	<i>01/09/2017</i>
<i>17/12/2015</i>	<i>19/03/2015</i>	<i>01/01/2016</i>

CATEGORIE C		Montants annuels CIA (€ bruts)		Proposition d'évolution	
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montant mini	Montant maxi		Plafond FPE
Groupe 1	Chef d'équipe/Responsable d'équipe, avec encadrement hiérarchique - Poste à recrutement en catégorie C et accès au 1er grade de niveau B dans le cadre d'un déroulement de carrière	0	100	plafond à 500 €	1260
Groupe 2	Gestionnaire de dossiers ou missions - Poste à recrutement en catégorie C et accès au 1er grade de niveau B dans le cadre d'un déroulement de carrière	0	100	plafond à 350 €	1200
Groupe 3	Chef d'équipe, avec encadrement hiérarchique	0	100	plafond à 500 €	1200
Groupe 4	Coordination ou responsabilité particulière, sans encadrement hiérarchique	0	100	plafond à 350 €	1200
Groupe 5	Agents de missions (administratives, techniques...) -> postes ne relevant pas des groupes supérieurs	0	100	plafond à 350 €	1200

**Cadres d'emplois de catégorie C concernés:**

**Dates arrêtés ministériels:**

	<b>Equivalence</b>	<b>Montant</b>	<b>Effet</b>
<i>Adjoints administratifs</i>	18/12/2015	20/05/2014	01/01/2016
<i>Agents de maîtrise</i>	16/06/2017	28/04/2015	01/01/2017
<i>Adjoints techniques</i>	16/06/2017	28/04/2015	01/01/2017
<i>Adjoints du patrimoine</i>	30/12/2016	30/12/2016	01/01/2017
<i>Adjoints d'animation</i>	18/12/2015	20/05/2014	01/01/2016
<i>Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles</i>	18/12/2015	20/05/2014	01/01/2016