



## Délibération du conseil municipal de la Commune de Mireval

### OBJET : REGIME INDEMNITAIRE 2024

| NOMBRE DE MEMBRES              |             |                                     | Séance du 6 décembre 2023<br>L'An DEUX MILLE VINGT TROIS<br>Et le 6 décembre   |
|--------------------------------|-------------|-------------------------------------|--|
| Afférents au Conseil Municipal | En exercice | Qui ont pris part à la Délibération |  |
| 23                             | 23          | 22                                  | A 19H00, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, au Foyer des Campagnes par dérogation, sous la présidence de Monsieur Christophe DURAND, Maire. |
| DATE DE LA CONVOCATION         |             |                                     |  |
| 1 <sup>er</sup> décembre 2023  |             |                                     |  |

Présents (17) : DURAND Christophe – DESCOUX Richard – ASSELIN Nathalie – DALBIN Jacques – AMIARD Manuela - DEMOLLIERE Jean-Pierre – SAINT-ELLIER Catherine - ESCUDIER Christiane – PERPINA Dominique – GUY Gilles – RAMBEAU Sandra — HERMET Rodolphe - DAURES Damien – ROUJAS Georges – ANDRE Robert – RIBO COINBRA ANTUNES Marie-Françoise - JO Michel

Absents excusés (5) : GRANIER Dominique *procuration* à DALBIN Jacques – BROOKS Christelle *procuration* à Nathalie ASSELIN - RODRIGUEZ GRUESO José *procuration* à Rodolphe HERMET – PALHIES Sylvain *procuration* à DESCOUX Richard – ASSENCIO Martine *procuration* à Robert ANDRE

Absente : BOURELLY Céline

Le procès-verbal de la dernière réunion a été lu et arrêté.  
RAMBEAU Sandra a été nommée secrétaire.

A la suite de l'évolution de carrières des agents municipaux, Monsieur le Maire propose de réactualiser la délibération du régime indemnitaire pour l'année 2022.

Le Régime Indemnitaire (RI) des Fonctionnaires Territoriaux est prévu aux articles 88 et 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Or, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, et à la suite de la modification de l'article 88 de la loi 84-53, un nouveau RI a été créé en remplacement de certaines primes existantes pour certains cadres d'emploi. En sont exclus, les agents issus de la filière « sécurité ».

Ce Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est, comme son nom l'indique, fondé sur la fonction occupée par l'agent et sa valeur professionnelle. Il a pour but de simplifier et de globaliser les RI de la Fonction Publique Territoriale. Il veut redonner du sens à la rémunération indemnitaire en valorisant l'exercice des fonctions en tenant compte de la valeur professionnelle.

Le RIFSEEP est composé d'une Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) versée mensuellement et du complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé annuellement ou semestriellement.

Accusé de réception en préfecture  
034-213401599-20231208-23055-DE  
Date de réception préfecture : 11/12/2023



Ce RIFSEEP est cumulable avec les primes de responsabilités des emplois administratifs de direction, des indemnités forfaitaires complémentaires pour élection, des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS), des indemnités d'astreinte, de permanence, mais aussi des indemnités versées au titre des avantages acquis de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Régime indemnitaire de la ville de Mireval se composera comme suit :

**L'Article L 714-11 du CGFP (ex Article 111 de la loi du 26 janvier 1984)**

Le Régime Indemnitare, basé sur l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, permet de maintenir un avantage collectivement acquis avant 1984 en l'intégrant sur le budget de la commune.

Pour Mireval, il est composé d'une indemnité annuelle d'un montant fixe de 800,00 euros annuels versés en deux fois, sur le bulletin de paie de juin et sur celui de novembre. Ce montant pourra être réévalué en fonction de l'inflation.

Cette prime annuelle sera versée aux agents titulaires ou en CDI occupant un emploi permanent en proportion de leur temps de travail. Pour les autres contractuels de droit public cette indemnité sera versée mensuellement.

L'indemnité annuelle sera réduite au-delà de 15 jours de congés de maladie, à raison de 6,78 euros par jour d'absence. Cette réduction de la prime ne sera pas appliquée pour des arrêts de maladie liés, aux opérations chirurgicales, congés pathologiques liés à la maternité, congés pour raisons de santé pour maladies graves et notamment, les congés de longue maladie et les congés de longue durée.

**L'article L 714-4 et suivants du CGFP (ex Article 88 de la loi du 26 janvier 1984)**

Le Régime Indemnitare, basé sur l'article 88 de la loi sur la fonction publique territoriale du 26 janvier 1984 doit respecter plusieurs principes :

- Une séparation stricte dans les compétences de chaque autorité communale : le Conseil Municipal vote le principe du Régime Indemnitare, le montant maximal global par prime à ne pas dépasser et fixe les critères d'attribution. Le Maire, quant à lui, chef du personnel, attribue, à chaque agent, le montant individuel en respectant les critères fixés par le Conseil Municipal et la valeur professionnelle des agents.
- Le RI du personnel communal doit respecter le principe de parité avec la Fonction Publique de l'État. C'est-à-dire qu'un agent territorial ne pourra pas bénéficier d'un RI plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes.
- Le respect du principe de légalité : aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée au personnel communal en l'absence d'un texte l'instituant expressément et en fixant les limites.

En tenant compte de ces trois principes, il est demandé au Conseil Municipal d'arrêter les dispositions du Régime Indemnitare du personnel de la Ville de MIREVAL telles que définies ci-dessous.

Accusé de réception en préfecture  
034-213401599-20231208-23055-DE  
Date de réception préfecture : 11/12/2023



Le tableau ci-dessous nous donne la liste exhaustive des primes et indemnités liées à la filière avec le taux global maximum que le Conseil Municipal déterminera avec cette délibération.

***Le RI des agents de la Police Municipale***

| Grade  | Base 1                                  | Complément | Montant Global Maximum<br>Complément |
|--|---|------------|--------------------------------------|
| <b>Chef de Service PM<br/>Chef de service de PM principal de 1<sup>ère</sup><br/>et 2<sup>ème</sup> classe</b> | Prime de Service<br>taux 30%<br>du brut |            |                                      |
| <b>Tous les autres grades de la filière</b>  | Prime de Service<br>taux 20%<br>du brut | IAT        | 804,00 €                             |

**Pour le versement individuel de ces primes, il sera donné à Monsieur le Maire les critères suivants :**

- **Critère de statut**  
Les agents statutaires, ainsi que les agents en CDI public, de la commune de MIREVAL peuvent prétendre au versement du régime Indemnitaire mis en place quel que soit leur temps de travail : temps complet, temps partiel, temps non complet.
- **Critère de responsabilité**  
Il sera tenu compte, dans l'attribution individuelle des primes, d'un critère de responsabilité ou de technicité particulière.
- **Critère sur la façon de servir**  
Comme le précise les textes nationaux, Monsieur le Maire aura toute latitude pour apprécier ces critères dans le versement individuel du RI.  
Il s'appuiera notamment sur l'application et le sérieux de l'agent dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, ses capacités à travailler en équipe en tenant compte de sa fonction d'encadrement ou non, sa motivation (propositions d'améliorations du service, formations...) son sens du service public...



- Critère sur les absences « maladie »

En complément de la réduction de versement de la prime de fin d'année basée sur l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, (Chapitre I de la présente délibération), le RI (Art 88) pourra être réduit en fonctions des mêmes critères, si la réduction de l'indemnité de fin d'année entraîne sa suppression totale.

- Critère de pondération

Le RI sera accordé au prorata du temps de travail de l'agent.

- Critère de périodicité

La périodicité du versement individuel du RI de la PM sera semestriel (juin et novembre) pour le versement des IAT et mensuel pour le versement des primes de service.

### **LES PRIMES ET INDEMNITES LIEES A LA FONCTIONS OU SUJETIONS PARTICULIERES**

#### **Primes de responsabilités des emplois administratifs de direction :**

Cette prime est donnée aux agents placés en détachement sur des emplois fonctionnels : elle ne peut dépasser 15% du traitement.

#### **Indemnité horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) :**

Cette indemnité est calculée pour les agents de catégorie C et B en fonction du temps réel de service effectué en heure supplémentaire.

Pour les agents du SEJM (principalement) effectuant des séjours avec les enfants qui incluent des nuits, un principe d'équivalence, dégagé par la jurisprudence du juge administratif, permet de rémunérer (ou de donner une compensation horaire) tel que défini ci-dessous :

- Une nuit allant de 21heures à 7 heures du matin sera équivalente à 3h30 de travail effectif ;

#### **Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes**

Elle est attribuée aux agents exerçant régulièrement les fonctions de régisseur.

Les taux sont fixés selon l'importance des fonds maniés selon des montants fixés pour les régisseurs des services de l'Etat.

#### **Indemnité d'astreinte**

Elle est attribuée aux agents qui sont en période d'astreinte : c'est-à-dire l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la commune. La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif, ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail et peut donner lieu au versement d'une indemnité ou d'une compensation et dont les montants sont fixés par la réglementation nationale.



Pourront bénéficier de ces indemnités d'astreintes les agents :

- Pour la filière technique, les agents relevant des cadres d'emploi d'adjoint technique territoriaux et d'agent de maîtrise territoriaux.
- Pour les autres filières : les agents relevant des cadres d'emploi : d'attaché territorial, de rédacteur territorial, d'adjoint administratif territorial, d'animateur territorial, d'adjoint d'animation territorial, le chef de police municipale, de chef de service de police municipale, d'agent de police municipale.

#### **Indemnité de remboursement de frais de mission**

Les agents peuvent bénéficier de remboursement de leurs frais occasionnés lors de missions, d'une façon forfaitaire en fonction des règlements nationaux.

#### **Indemnité forfaitaire complémentaire pour les élections**

Elle est attribuée aux agents ne bénéficiant pas des IHTS.

#### **Le RIFSEEP**

Le RIFSEEP est applicable au personnel statutaire et en CDI des filières sociales, animation, technique et administrative de la ville de Mireval.

Les postes créés et pourvus sont classés dans différents groupes tels que définis ci-dessous :

- A1 - Direction Générale
- B1 - Technicité, expertise et qualifications reconnues sur un niveau de catégorie B
- C1a - Responsabilité en matière d'encadrement, technicité et expertise reconnue.
- C2a - Qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions
- C2b - Postes sans sujétions particulières

La commune de Mireval prévoit un critère d'attribution du RIFSEEP en fonction des absences ; En complément de la réduction de versement de la prime de fin d'année basée sur l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, (Chapitre I de la présente délibération), le RIFSEEP sera réduit en fonction des dispositions du décret 2010-997 du 26/08/2010 et de la jurisprudence du juge administratif.

Ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés 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
- susciter l'engagement des collaborateurs

Accusé de réception en préfecture  
034-213401599-20231208-23055-DE  
Date de réception préfecture : 11/12/2023



Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Il se compose en deux parties :

- **L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE)** : Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté.

L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.

- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0 €.

Au regard de ces informations, il est proposé à l'organe délibérant de la collectivité de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois comme suit : L'IFSE tend à valoriser **l'exercice des fonctions** et **l'expérience professionnelle** de l'agent. Il convient de définir les groupes de fonctions, les critères de répartition des fonctions dans les groupes, les montants maximums annuels, les critères de modulation à l'intérieur des groupes, les cas de réexamen et les modalités de versement.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

Accusé de réception en préfecture  
034-213401599-20231208-23055-DE  
Date de réception préfecture : 11/12/2023



• **Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)**

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.



Tableau de répartition de l'IFSE et du CIA

| Catégorie | Groupe | Cadre d'emplois   | Intitulé de fonctions   | Montant max annuel IFSE pour Mireval | Plafond indicatif réglementaire IFSE | Montants max annuels CIA pour Mireval | Plafonds indicatifs réglementaires CIA |
|-----------|--------|---|---|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| A         | A 1    | Directeur Général des Services  | Directeur   | 16000 €                              | 36210 €                              | 1500 €                                | 6390 €                                 |
| B         | B 1    | Rédacteur   | Responsable de service  | 8000 €                               | 17480 €                              | 1500 €                                | 2380 €                                 |
|           | B 2    | Technicien  | Expertise   | 5000 €                               | 14650 €                              | 1500 €                                | 1995 €                                 |
| C         | C 1    | Agent de maîtrise<br>Adjoint Administratif<br>Adjoint technique<br>Adjoint d'animation<br>ATSEM | Responsable de service<br>Encadrement de proximité<br>Expertise | 4200 €                               | 11 340 €                             | 1000 €                                | 1260 €                                 |
|           | C 2    | Agent de maîtrise<br>Adjoint Administratif<br>Adjoint technique<br>Adjoint d'animation          | Agent d'entretien<br>Agent d'animation<br>Agent d'exécution     | 1800 €                               | 10800 €                              | 1000 €                                | 1200 €                                 |





### **Critère de périodicité**

La périodicité du versement individuel de l'IFSE sera mensuelle.

La périodicité du versement individuel du CIA sera semestrielle (juin et décembre).

### **Critère sur la façon de servir**

Comme le précise les textes nationaux, Monsieur le Maire aura toute latitude pour apprécier ces critères dans le versement individuel du RI.

Il s'appuiera notamment sur l'application et le sérieux de l'agent dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, ses capacités à travailler en équipe en tenant compte de sa fonction d'encadrement ou non, sa motivation (propositions d'améliorations du service, formations...) son sens du service public...

### **Modalités de réexamen**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de changement de grade ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

### **Critères de modulation de l'IFSE en cas de changement de fonction ou de grade :**

- diversification des compétences nécessaires ;
- spécialisation dans le ou les domaines de compétences ;
- élargissement des compétences, des connaissances et de la technicité ;
- mobilité ;
- consolidation des connaissances pratiques.

### **Critères de modulation de l'IFSE en l'absence de changement de fonction :**

- approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision ;
- gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis, exemple : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

### **Dérogations**

A titre exceptionnel, Monsieur le Maire pourra déroger à la périodicité dans le versement de ces primes sans toutefois dépasser le montant annuel voté.



Le **CIA** étant lié à la façon de servir, son attribution individuelle sera laissée à la libre appréciation de Monsieur le Maire de Mireval, en fonction des critères suivants :

Critère de périodicité

La périodicité du versement individuel de l'IFSE sera mensuelle.

La périodicité du versement individuel du CIA sera semestrielle (juin et décembre).

Critère sur la façon de servir

Comme le précise les textes nationaux, Monsieur le Maire aura toute latitude pour apprécier ces critères dans le versement individuel du RI.

Il s'appuiera notamment sur l'application et le sérieux de l'agent dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, ses capacités à travailler en équipe en tenant compte de sa fonction d'encadrement ou non, sa motivation (propositions d'améliorations du service, formations...) son sens du service public...

**Dérogations**

A titre exceptionnel, Monsieur le Maire pourra déroger à la périodicité dans le versement de ces primes sans toutefois dépasser le montant annuel voté.

**LE CONSEIL MUNICIPAL,  
Après avoir délibéré et à l'unanimité :**

- **Décide** d'attribuer aux agents de la commune le régime indemnitaire défini ci-dessus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- **Autorise** Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer tous les actes et documents qui se rapportent à la présente délibération

La secrétaire de séance  
Sandra RAMBEAU

Le Maire,

Christophe DURAND



Conformément aux dispositions des articles R.421-1 et suivants du Code de Justice Administrative, le tribunal administratif de Montpellier peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération pendant un délai de deux mois commençant à courir à compter de la plus tardive des deux dates suivantes :

- date de transmission au contrôle de légalité de la Préfecture de l'Hérault  
- date de publication et/ou notification

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « télérecours citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture le 11/12/2023

Et publication ou notification le 12/12/2023

Accusé de réception en préfecture  
034-213401599-20231208-23055-DE  
Date de réception préfecture : 11/12/2023