

NOMBRE DE MEMBRES

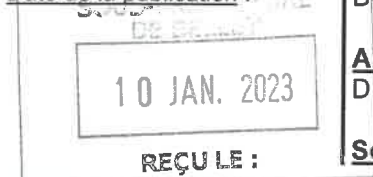
En exercice : 34
Présents : 32
Votants : 34

N° ordre
23-23

N° ordre dans la séance :
DE-09012023-23

Date de la convocation :
02/01/2023

Date de la publication :



SÉANCE DU 09 JANVIER 2023

L'an deux mille vingt-trois et le neuf janvier à 19 heures, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la salle du conseil municipal de Culoz-Béon, sous la présidence de Monsieur ANDRE-MASSE Franck.

Présents : Mesdames et Messieurs : Franck ANDRE-MASSE Maire, Jean-Marc DUPONT Maire délégué, Claude FELCI, Isabelle MORLOTTI, Marc GUILLAND, Danielle RAVIER, Robert VILLARD, Céline LE CERF, Marc MEO, Anne-Laure PETITE, David TREBOZ Adjoint, Joëlle TRABALZA, Hélène ROSSI, Sylviane GUILLERMET, Nadine BRAVI, Thierry DRAPIER, Dominique SCALMANA, Frédéric DI PAOLO, Loïc MONTEIRO, Christelle MARCHAND, Mickaël MOUTOT, Emilie VALTON, , Déborah GLEYZE, Katerina CHAPMAN, Thierry CURTELIN, Christelle BOUVIER, Danielle CALLET, Sylvain BOIS, Thierry DEHAY, Marie-Françoise SONZOGNI, , Carlos ROCHA OLIVEIRA, Eric BONNET conseillers

Absents excusés : Dominique GERRA (procuration à Monsieur Thierry DRAPIER), Mélisande MACONE (procuration à Eric BONNET)

Secrétaire de séance : Katerina CHAPMAN

OBJET : MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE LIE AUX FONCTIONS, SUJETIONS, EXPERTISE ET A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Vu le Code Général des collectivités territoriales

Vu l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et notamment son article 88

Vu le décret n° 91-875 du 6 Septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er paragraphe de l'article 88 de la loi du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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 et ses différents arrêtés d'application.

Vu le Décret n° 2014-1526 du 20 Mai 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

Vu la circulaire 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la circulaire DGCL / DGFP du 03/04/2017 ;

Vu les différents décrets instituant les primes au profit des agents de l'Etat et qui sont transposables aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité,

Vu l'arrêté préfectoral en date du 12 décembre 2022 portant création de la commune nouvelle CULOZ-BEON à compter du 1er janvier 2023.

Vu les précédentes délibérations portant mise en place ou modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel, dans les communes historiques de Culoz et Béon.

- Culoz : délibération n°16-58 du 06 octobre 2016 portant mis en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP au profit des agents de la commune modifié par la délibération n°17-70 du 13 septembre 2017, délibération n°20-87 du 15 décembre 2020 portant mise en place mise en place du complément indemnitaire annuel ;
- Béon : délibération en date du 28 juin 2016 instaurant le RIFSEEP au profit des agents éligibles, délibération en date du 14 novembre 2017 portant extension du RIFSEEP au cadre d'emploi des adjoints techniques, délibération en date du 08 octobre 2019 portant extension du RIFSEEP au cadre d'emploi des ATSEM, délibération en date du 10 décembre 2019 portant mise en place mise en place du complément indemnitaire annuel ;

Monsieur le Maire expose au conseil municipal :

Préambule

1. Le contexte

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel qu'issu du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a pour objectif de simplifier et d'harmoniser les régimes indemnitaires des trois fonctions publiques par la substitution progressive aux diverses primes et indemnités existantes, d'un régime indemnitaire unique tenant compte des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.

Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (**part fixe, indemnité principale fixe du dispositif**) ;
- D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (**part variable, indemnité facultative à titre individuel**).

Il convient de proposer d'appliquer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions et de l'engagement professionnel des agents au sein de la commune nouvelle Culoz-Béon, sachant que ce régime s'appliquait déjà dans les communes historiques de Culoz et Béon, conformément aux délibérations des conseils municipaux respectifs :

- Culoz : délibération n°16-58 du 06 octobre 2016 portant mis en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP au profit des agents de la commune modifié par la délibération n°17-70 du 13 septembre 2017, délibération n°20-87 du 15 décembre 2020 portant mise en place du complément indemnitaire annuel ;
- Béon : délibération en date du 28 juin 2016 instaurant le RIFSEEP au profit des agents éligibles, délibération en date du 14 novembre 2017 portant extension du RIFSEEP au cadre d'emploi des adjoints techniques, délibération en date du 08 octobre 2019 portant extension du RIFSEEP au cadre d'emploi des ATSEM, délibération en date du 10 décembre 2019 portant mise en place du complément indemnitaire annuel.

2. Les grands principes de la transposition au sein des services de la commune de Culoz-Béon

Ce régime indemnitaire pourra être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

3. Les modalités pratiques

- S'agissant des agents qui relèvent de cadre d'emplois expressément éligibles au RIFSEEP ou qui sont recrutés sur des emplois relevant de ces cadres d'emplois (agent contractuels)

Pour ces agents le RIFSEEP est institué. Les montants individuels attribués au titre de l'IFSE et de la part engagement individuel seront librement définis par l'autorité territoriale dans les conditions et limites prévues par la présente délibération.

- S'agissant des agents qui relèvent de cadre d'emplois qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP ou qui sont recrutés sur des emplois relevant de ces cadres d'emplois (agent contractuels)

A ce jour, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, tel qu'issu du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, ne s'applique pas à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa version issue de sa modification par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit désormais expressément que les régimes indemnitaires mis en place par les collectivités locales « peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. »

La faculté reconnue aux collectivités d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions et de l'engagement individuel des agents a donc été confirmé par le législateur, qu'il s'agisse d'appliquer le régime indemnitaire « classique », ou le nouveau régime indemnitaire découlant du décret du 20 mai 2014.

En effet, le principe de parité fixé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ne s'applique qu'aux montants et non aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire.

Ainsi, la commune de Culoz-Béon a la possibilité d'instaurer un régime indemnitaire dont les conditions d'attributions lui sont propres, dès lors que les montants individuels attribués à chaque agent n'excèdent pas ceux qui sont susceptibles d'être versés aux agents de l'Etat servant de référence en application des textes qui leurs sont applicables (voire notamment en ce sens : CAA de Bordeaux, 28 mai 2001, req n°97BX00169)

Cette liberté doit toutefois être conciliée avec la nature même des primes et indemnités, et ne sont donc pas concernées celles qui sont destinées à indemniser des contraintes particulières (indemnités d'astreinte par exemple) où celles, qui par leurs spécificités, ne peuvent faire l'objet d'une modification de leurs modalités d'application. Pour l'instauration des conditions d'attribution propres à la commune de Culoz-Béon, seules les primes et indemnités susceptibles de varier dans leurs montants et pour lesquelles une grande marge d'appréciation est laissée à l'assemblée délibérante pour la fixation des critères d'attribution individuels peuvent donc être utilisées telles que les IFTS, IEMP, IAT, ISS, PSR (sans que cette liste ne soit exhaustive).

Ainsi, pour les agents des cadres d'emplois qui ne sont pas encore expressément éligibles au régime indemnitaire résultant du décret du 20 mai 2014, c'est à travers le régime indemnitaire « classique », lorsque la nature des primes l'autorise et dans les limites de ce qu'elles permettent en termes d'attributions individuelles, que sera mis en place le nouveau régime indemnitaire lié aux fonctions, applicable aux agents de la ville de Culoz-Béon.

Ces principes étant rappelés, le tableau ci-dessous récapitule les cadres d'emplois :

- ✓ Expressément éligibles au RIFSEEP,
- ✓ Ceux qui ne le sont pas mais qui compte tenu de la nature des primes « classiques » auxquelles ils sont éligibles, peuvent se voir attribuer un régime indemnitaire sous la forme d'un régime indemnitaire lié aux fonctions, au même titre que les agents éligibles au RIFSEEP
- ✓ Ceux qui ne le sont pas et qui compte tenu de la spécificité des primes « classiques » auxquelles ils sont éligibles, doivent être exclus du dispositif.

Cadres d'emploi	Eligibles au RIFSEEP	Textes de référence
Filière administrative		
Attaché	Oui	Arrêté du 3 juin 2015
Rédacteur	Oui	Arrêté du 19 mars 2015
Adjoint administratifs	Oui	Arrêté du 20 mai 2014
Filière technique		
Ingénieurs territoriaux	Oui	Arrêté du 5 novembre 2021
Techniciens territoriaux	Oui	Arrêté du 5 novembre 2021
Agents de maîtrise territoriaux	Oui	Arrêté du 28 avril 2015
Adjoint techniques territoriaux	Oui	Arrêté du 28 avril 2015
Filière Culturelle		
Bibliothécaires territoriaux	Oui	Arrêté du 14 mai 2018
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Oui	Arrêté du 14 mai 2018

Adjoints territoriaux du patrimoine	Oui	Arrêté du 30 décembre 2016
Filière animation		
Animateurs	Oui	Arrêté du 19 mars 2015
Adjoints d'animation	Oui	Arrêté du 20 mai 2014
Filière Médico-sociale		
ATSEM (écoles maternelles)	Oui	Arrêté du 20 mai 2014
Conseillers socio-éducatifs territoriaux	Oui	Arrêté du 23 décembre 2019
Educateurs de jeunes enfants	Oui	Arrêté du 17 décembre 2018
Puéricultrices territoriales	Oui	Arrêté du 23 décembre 2019
Infirmiers territoriaux en soins généraux	Oui	Arrêté du 23 décembre 2019
Infirmiers territoriaux	Oui	Arrêté du 31 mai 2016
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Oui	Arrêté du 31 mai 2016
Agent de police municipale		
Agent de police municipale	Non	Exclu du dispositif

En définitive, tous les agents de la Ville, à l'exception de ceux relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale se verront attribuer un régime indemnitaire attribué sous la forme d'une part fonction, d'une part maintien individuel, et d'une part engagement individuel.

Les agents qui ne sont pas encore éligibles au RIFSEEP continueront à bénéficier des primes « classiques ». Il est précisé que de ces primes relevant du régime indemnitaire « classique », ne seront pris en compte que les montants prévus par les textes, ce régime indemnitaire étant versé aux agents selon les modalités prévues par la présente délibération dans le cadre d'une part fonction, d'une part maintien individuel et d'une part engagement individuel.

Il est enfin rappelé que le régime indemnitaire prévu par la présente délibération ne peut en aucun cas aboutir à excéder, dans le cadre des attributions individuelles, le maximum de régime indemnitaire de référence applicable aux grades des agents, qu'ils soient expressément éligibles au RIFSEEP ou non.

Ces principes étant rappelés, Monsieur le maire propose :

D'instaurer un régime indemnitaire applicable à l'ensemble des agents relevant de la Ville de Culoz-Béon, à l'exception de ceux relevant de la filière police municipale, qui sera lié aux fonctions exercées, aux responsabilités et sujétions de toute nature qu'elles impliquent, et à leur engagement individuel dans l'exercice de leurs fonctions.

Pour ce faire, il est décidé :

Article 1 : Instauration des primes et indemnités

1) D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, tel qu'issu du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 au profit des agents relevant des cadres d'emplois listés dans le tableau figurant au préambule de la présente délibération.

2) Décide de fixer les principes d'attribution du régime indemnitaire lié aux fonctions et à l'engagement individuel selon les modalités suivantes :

Article 2- Modalités d'application des primes et indemnités

Les primes et indemnités instaurées ci-dessus, seront versées sous la forme d'une part valorisant les fonctions assurées par les agents, d'une part dite de « maintien individuel », et d'une part engagement individuel.

Article 2-1 : La part fonction

Un travail préalable de hiérarchisation et de classification des groupes de fonctions considérées comme homogènes a en préalable été réalisé, dans les communes historiques de Culoz et de Béon

en tenant compte des critères suivants : responsabilités, coordination, encadrement, / technicité, expertise, responsabilités particulières / exécution simple n'impliquant ni expertise ni sujétions particulières.

Ce travail, repris par la commune nouvelle, a abouti à hiérarchiser 3 groupes de fonctions, et à l'intérieur de ces groupes, des niveaux de fonction. A chaque niveau de fonction, un montant minimal et un montant maximal sont arrêtés qui lieront le maire pour les attributions individuelles.

Le maire peut faire varier le montant de la part fonction dans la limite de ces montants planchers et plafonds.

Le maire devra se fonder sur les critères suivants pour faire varier cette part fonction dans la limite de ces montants minimums et maximums : importance des sujétions et difficultés de toute nature auxquelles les agents doivent faire face dans l'exercice quotidien de leurs fonctions (complexité des tâches et des dossiers, encadrement, pénibilité...)

Les catégories de fonction, les niveaux de fonction et les montants maximums arrêtés au titre de la part fonction, par niveau de fonction, sont les suivants :

Groupe de fonctions	Fonctions/Emplois	IFSE montants annuels minimaux	IFSE Plafonds réglementaires annuels
A1	- DGS - DGA	12 000 €	36 200 €
A2	- Directeur de service	10 000 €	32 130 €
A3	- Responsable de service ou de structure - Chargé de mission, - Gestionnaire	5 000 €	25 500 €
A4	- Infirmier(ère)	3500 €	20 400 €
B1	- Adjoint de direction - Educateur(trice) de jeunes enfants - Puériculteur(trice)	2 600 €	17 480 €
B2	- Adjoint en continuité de direction - Secrétaire de direction	2 500	16 015 €
B3	- Référents Techniques	1 700 €	14 650 €
C1	- Agent d'accueil ; - Auxiliaire de puériculture - Agent technique cuisine - ATSEM	1 000 €	11 340 €
C2	- Agent d'exécution technique, - Agent d'animation	500 €	10 800 €
C3	- Agent d'entretien et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1 et C2	350 €	10 800 €

Dans la limite des montants maximums annuels fixés ci-dessus, le versement de la part fonction sera mensuel.

Article 2-2 : La part « maintien individuel »

Lors de la refonte des régimes indemnitaires des communes historiques de Culoz et Béon, il avait été décidé que le nouveau régime mis en place ne devait pas pour autant avoir pour conséquence de remettre en cause les montants individuels que les agents de ces communes percevaient auparavant, en prenant pour référence les montants mensuels perçus dans le cadre du régime indemnitaire classique.

Ainsi pour les agents qui percevaient un montant mensuel supérieur au montant attribué au titre de la part fonction, la différence de leur régime indemnitaire a été garanti par l'attribution d'une somme complémentaire de régime indemnitaire (dite « maintien individuel »), étant néanmoins rappelé que le montant attribué individuellement à chaque agent ne peut dépasser les montants maximums autorisés par les textes législatifs et réglementaires.

La part maintien concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public qui bénéficiaient du RIFSEEP antérieurement à la création de la commune nouvelle.

La mise en place de cette part « maintien individuel » est reprise par la commune nouvelle. A l'instar de la « part fonction », le versement de la part « maintien individuel » est mensuel.

Article 2-3 : La part « engagement individuel » (CIA)

Elle vient s'ajouter en toute hypothèse à la « part fonction » et à la part « maintien individuel ».

Les principes qui gouvernent cette part « engagement individuel » sont les suivants :

- Il appartiendra au responsable hiérarchique direct de conduire ses entretiens annuels et de remplir la grille d'évaluation permettant de justifier les propositions d'attribution de l'engagement individuel.
- Un montant moyen attribué par niveau de fonction lorsque l'agent a fait preuve d'un investissement objectivement « normal », investissement apprécié globalement en fonction de la grille d'entretien individuel annuel et reprenant les critères suivants : l'engagement professionnel et la manière de servir, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, le cas échéant, les compétences managériales.
- Le CIA sera versé de moitié en juin et de moitié en novembre en fonction de l'année N-1.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel. Les montants de base seront attribués pour chaque fonction et réajusté au vu des résultats de l'entretien professionnel dans les limites délibérées.

Le CIA pourra être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. Plus généralement, seront appréciés :

- Sens du service public
- Efficacité dans l'emploi
- Compétences professionnelles transversales
- Qualités relationnelles
- Compétences managériales (le cas échéant)

Le CIA pourra être modulé à la hausse ou à la baisse en fonction des résultats de l'entretien professionnel de l'année N-1 sur l'année N, tout en respectant un plafond maximum de 9% du montant du plafond annuel du CIA mis en place à Culoz-Béon, par groupe de fonction.

En cas d'augmentation, la proposition faite par le supérieur hiérarchique direct devra faire l'objet d'un commentaire objectivé, dans le cadre de l'entretien individuel et dans la partie « Appréciation générale littérale du supérieur hiérarchique traduisant la valeur professionnelle de l'agent » précisant au regard de quels éléments il justifie qu'un agent donné soit proposé comme exceptionnel au regard des critères précités.

- Exemple fonction B3 : Plafond maximum 1500€ x 9%=135 € en plus ou en moins maximum par an.

Modalités ou retenues :

- Le CIA pourra être diminué dans les cas suivants :
 - En cas de sanction disciplinaire sur l'année N-1 : 1er groupe : avertissement (70% du CIA), blâme (40% du CIA), en cas d'exclusion la prime sera supprimée. 2ème, 3ème et 4ème groupe : suppression de la prime
 - En cas d'arrêt de maladie ordinaire sur l'année N-1 : à compter du 31ème jour d'arrêt maladie, le CIA sera proratisé en fonction du nombre de jours d'absence.

Les montants moyens arrêtés au titre de la part « engagement individuel » par niveau de fonction sont les suivants :

Groupe de fonctions	Fonctions/Emplois	Base annuel CIA	Plafond Annuel du CIA	CIA Plafonds réglementaires annuels maximum
A1	- DGS - DGA	1 100,00 €	3 500,00 €	6390 €
A2	- Directeur de service	1 100,00 €	3 250,00 €	5670 €
A3	- Responsable de service ou de structure - Chargé de mission - Gestionnaire	1 100,00 €	3 000,00 €	4500 €
A4	- Infirmier(ère)	1 100,00 €	2 750,00 €	3600 €
B1	- Adjoint de direction - Educateur(trice) de jeunes enfants - Puériculteur(trice)	1 100,00 €	2 000,00 €	2380 €
B2	- Adjoint en continuité de direction - Secrétaire de direction	1 100,00 €	1 750,00 €	2185 €
B3	- Référent Technique	1 100,00 €	1 500,00 €	1955 €
C1	- Agent d'accueil - Auxiliaire de puériculture - Agents technique cuisine - ATSEM	1 100,00 €	260,00 €	1260 €
C2	- Agent d'exécution technique - Agent d'animation	1 100,00 €	1 200,00 €	1200 €
C3	- Agent d'entretien et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe C1 et C2	1 100,00 €	1 200,00 €	1200 €

Ne pourrons en bénéficier que les agents faisant toujours partie des effectifs de la collectivité au 1er janvier de l'année N+1.

Article 2-4 : Précisions sur les modalités d'application du régime indemnitaire mis en place en cas de dépassement des plafonds réglementaires

Comme c'est la règle, la mise en œuvre des principes d'application du régime indemnitaire prévus par la présente délibération ne pourra en aucun cas conduire à un dépassement des montants indemnitaires plafonds auquel chaque agent peut prétendre en application des textes qui lui sont applicables.

Si, au regard des simulations effectuées, l'attribution de la part fonction et, le cas échéant de la part maintien individuel, ne poseront pas de difficultés à ce titre, l'hypothèse de dépassement pourra en pratique se poser pour quelques situation individuelles, ce qui conduira en conséquence le maire à limiter le montant de la part engagement individuel, quel que soit l'appréciation de son engagement individuel, au reliquat de montant annuel de régime indemnitaire auquel il peut réglementairement prétendre.

Article 3 : Modalités d'application du régime indemnitaire mis en place par la présente délibération aux situations particulières

La part fonction instituée par la présente délibération bénéficiera aux :

- Agents titulaires, stagiaires, à temps complet, non complet, temps partiel

Le complément indemnitaire annuel (part engagement individuel) bénéficiera aux :

- Agents titulaires, stagiaires, à temps complet, non complet, temps partiel,

Sont en revanche exclus du bénéfice du régime indemnitaire institué par la présente délibération : les agents sous contrat de droit public et privé, les agents contractuels recrutés pour accroissement saisonnier d'activité, les vacataires.

3-1) Agents recrutés sur des emplois à temps non complet ou autorisés à effectuer leur service à temps partiel

Les montants afférents à chacune des parts composant le régime indemnitaire (part fonction, Maintien individuel, part engagement individuel) mis en place par la présente délibération seront proratisés en

fonctions des règles applicables aux agents recrutés sur des emplois à temps non-complet ou autorisés à effectuer leur service à temps partiel.

Pour ce qui concerne les agents contractuels, ces montants seront proratisés pour les agents à temps partiel et pour les agents à temps non complet en fonction du nombre d'heures hebdomadaires tel qu'il figure sur le contrat ou l'arrêté de nomination.

3-2) Conditions d'application du dispositif en cas d'absences

En application du décret n°2010-997 du 26 août 2010, les parts fonction et maintien individuels suivront le sort du traitement en cas d'absence pour maladie ordinaire, maladie professionnelle et accident de service, et cesseront d'être versées en cas de congé de longue durée et de longue maladie. Elles seront maintenues en cas de congé maternité, paternité et adoption.

La part engagement individuel sera proratisée comme suit : en cas d'arrêt de maladie ordinaire sur l'année N-1 : à compter du 31ème jour d'arrêt maladie, le CIA sera proratisé en fonction du nombre de jours d'absence.

Enfin, en cas d'absence injustifiée, la part fonction et la part maintien individuel seront supprimées au prorata du nombre de jours d'absence.

S'agissant de la part engagement individuel, il sera tenu compte de ces absences injustifiées dans le cadre de l'application des critères liés au présentisme et l'assiduité.

Article 4 : Instauration d'une part supplémentaire « régies »

L'indemnité de régie allouée aux régisseurs d'avance et de recettes conformément à l'article 5 du Décret n° 2014-513 du 20 Mai 2014 ne peut se cumuler avec le RIFSEEP.

Afin de continuer à indemniser les agents communaux titulaires d'une régie, il convient désormais d'intégrer les indemnités des régisseurs dans l'assiette de l'IFSE en instaurant une part distincte « IFSE régie », laquelle sera versée en plus du montant IFSE attribué au titre du groupe de fonctions d'appartenance de l'agent, et ce, dans le respect des plafonds règlementaires prévus au titre de cette part.

Qu'il y a lieu en conséquence d'intégrer une part supplémentaire « IFSE régie ».

4-1 Les bénéficiaires de la part « IFSE régie »

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée annuellement en complément de la part fonction prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Le montant annuel plafond du groupe de fonctions de référence de l'agent titulaire de la régie sera augmenté automatiquement du montant défini ci-dessous pour la part régie, dans la limite des plafonds règlementaires prévus par le décret.

L'attribution de l'IFSE régie fera l'objet d'un arrêté individuel.

4-2 Montants de la part « IFSE régie »

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond règlementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 €
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 €
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 €
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 €

De7601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 €
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 €
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 €
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 €
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 €
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 €
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 €
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 €
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 €
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000 €	46 € par tranche de 1 500 000 €

Article 5 : Dispositions finales

5-1 : Clause de sauvegarde

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : « L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire. »

Le conseil municipal décide d'appliquer cette disposition à ses agents.

5-2 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **10 janvier 2023**.

Le conseil municipal après en avoir délibéré, à l'unanimité :

APPROUVE la mise en place du régime indemnitaire tel que défini ci-dessus au personnel communal de la commune de Culoz-Béon, à compter du 10 janvier 2023.

AUTORISE Monsieur le maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus.

DIT que les crédits seront inscrits au budget.



Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

Au registre sont les signatures.

Le Maire
Franck ANDRE MASSE

