

MAIRIE DE  
**Châteauneuf-du-Pape**



DEPARTEMENT DE  
VAUCLUSE

ARRONDISSEMENT  
DE CARPENTRAS

REPUBLIQUE FRANCAISE  
LIBERTE -EGALITE- FRATERNITE  
=====

**COMMUNE DE  
CHÂTEAUNEUF-DU-PAPE**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

**SEANCE DU 09 SEPTEMBRE 2022**

**DELIBERATION N°32/2022**

Date de convocation :  <b>02 SEPTEMBRE 2022</b>	<b>L'an deux mille vingt-deux et le neuf septembre à dix-huit heures, le CONSEIL MUNICIPAL</b> de cette Commune, légalement convoqué, s'est réuni dans le CELLIER DES PAPES à Châteauneuf-du-Pape en séance publique au nombre prescrit par la loi, sous la présidence de <b>Monsieur Claude AVRIL, Maire.</b>
Membres en exercice : <b>19</b> Membres présents : <b>15</b> Représentés : <b>3</b> Votants : <b>18</b> Pour : <b>18</b> Contre : <b>0</b> Abstention : <b>0</b>	<b>Étaient présents</b> : Monsieur Claude AVRIL, Maire. Monsieur François MAIMONE, Madame Céline KRAMER, Monsieur Salvador TENZA, Madame Brigitte CLAPOT, Monsieur Robert TUDELLA, Adjoint. Madame Élisabeth THIONEL, Madame Hélène COLIN, Madame Nicole LONG, Monsieur Serge PALOMBA, Madame Véronique RUSCELLI, Madame Laure GARCIA, Madame Marie-Laure MIQUEL, Madame Marion MASQUELIER, Monsieur Yannick FERAUD, Conseillers Municipaux. <b>Excusés</b> : Monsieur Jean-Marie ROYER (procuration à Robert TUDELLA), Monsieur Michel GARCIA (procuration à Claude AVRIL), Monsieur Julien CELLIER (procuration à Laure GARCIA), Monsieur Pierre REVOLTIER.
Acte publié sous forme électronique sur le site de la commune le : 15/09/2022	<b>Secrétaire de séance</b> : Madame Céline KRAMER est désignée à l'unanimité.

**32. MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE : DELIBERATION INSTITUANT LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJETIONS, EXPERTISE, ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) POUR LES FILIERES SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE**

**Rapporteur : Monsieur Claude AVRIL**

**Le Conseil Municipal  
Sur proposition de Monsieur le Maire**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et L714-4 et suivants,  
Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'État ;

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 : RDF1427139C 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 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse 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'État,

Vu l'Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions 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'État.

Vu la délibération n°42/2016 du 18 juillet 2016 instaurant le RIFSEEP ;

Considérant qu'il y a lieu de compléter le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP en intégrant le cadre d'emploi des **éducateurs de jeunes enfants et des auxiliaires de puériculture** dont les arrêtés de référence ont été publiés ;

Dans l'attente de l'avis du Comité Technique du CDG FPT 84 en date du 22 septembre 2022 ;

À compter du **23 septembre 2022**, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP pour *les filières sociale et médico-sociale*.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et de reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

## **I. Bénéficiaires**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents non titulaires de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- Pour les agents non titulaires, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

## **II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

Le régime indemnitaire sera attribué aux agents à partir des critères desquels la valeur professionnelle est appréciée et en fonction de la manière de servir.

À savoir :

### **Résultats professionnels et la réalisation des objectifs**

Implication dans le travail

Assiduité, disponibilité

Rigueur, respect des délais et des échéances

Initiative, organisation, anticipation

### **Compétences professionnelles et techniques**

Connaissance de l'environnement professionnel

Respect des règlements, normes et procédures

Qualité d'expression écrite et orale

Réactivité et adaptabilité

### **Qualités relationnelles**

Relations avec les élus, avec la hiérarchie

Relations avec le public

Travail en équipe

Écoute

Esprit d'ouverture au changement

### **Capacités d'encadrement**

**Organiser**

Faire des propositions

Prendre et faire appliquer des décisions

Faire circuler les informations nécessaires à la hiérarchie et aux équipes

**Autres critères**

Connaître et appliquer des lois et règlements

Maîtriser les nouvelles technologies

Secret professionnel

Appliquer la législation en vigueur

**Pour les catégories A :**

➤ **Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants**

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des **éducateurs de jeunes enfants** est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Plafond annuel	
		Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise IFSE (agents non logés)	Complément indemnitaire annuel CIA
<b>Éducateur de jeunes enfants</b> Arrêté du 17.12.2018	Groupe 1 (direction de la structure multi accueil)	14 000 €	1 680 €
	Groupe 2 (adjoint à la direction)	13 500 €	1 620 €
	Groupe 3 (connaissances particulières, missions spécifiques)	13 000 €	1 560 €

**Pour les catégories B :**

➤ **Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture**

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Plafond annuel	
		IFSE (agents non logés)	CIA
Auxiliaires de puériculture arrêté du 31.05.2016	Groupe 1(encadrement, qualification spécifique)	9 000 €	1 230 €
	Groupe 2 (exécution, connaissances spécifiques)	8 010 €	1 090 €

### III. Modulations individuelles :

#### ➤ Part fonctionnelle (IFSE) :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- 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 ;
- pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ; la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

### **PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES**

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Nombre d'années sur le poste occupé
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation) ;
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents;
- Formation suivie (pourrait être pris en compte le nombre de demandes ou de formations suivies sur le domaine d'intervention...)

#### ➤ Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

1. L'investissement
2. La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
3. La connaissance de son domaine d'intervention
4. Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
5. L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
6. Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement.

#### **IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :**

##### **➤ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),

**Il convient donc d'abroger** la délibération n° 73 en date du 14/12/2015 instaurant le régime indemnitaire sur les grades sus indiqués bénéficiant du RIFSEEP à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...).

➤ **La garantie accordée aux agents :**

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé.

**V. Modalités de maintien ou de suppression :**

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

**DÉDUCTIONS POUR ABSENCES**

L'absentéisme entraîne des déductions « dites pour absences » sur le montant de l'ensemble des primes attribuées ainsi que sur le montant de régime indemnitaire maintenu.

La déduction pour absences intervient en fonction de la durée d'absence, calculée en jours cumulés glissants sur l'année médicale (calcul sur la période des douze derniers mois, de date à date) à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence à raison de :

**Pour les agents titulaires et non titulaires :**

- 100% de régime indemnitaire maintenu pour les 90 premiers jours d'absence
- réduction de 1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence à compter du 91<sup>ème</sup> jour

**TYPES D'ABSENCES DONNANT LIEU À DÉDUCTION :**

- congés de maladie ordinaire
- absences irrégulières
- congé de présence parentale, si l'agent travaille au moins un jour ouvré dans la semaine
- congé de solidarité familiale si l'agent travaille à temps partiel

**TYPES D'ABSENCES NE DONNANT PAS LIEU À DÉDUCTION :**

- congés de maternité, y compris pendant les périodes d'état pathologique - congés de paternité
- accident de travail — maladie professionnelle — accident de trajet – congés d'adoption
- congés annuels — autorisations exceptionnelles d'absence
- jours ARTT
- autorisations spéciales d'absence et décharge de service pour exercer une activité syndicale
- autorisations d'absence pour évènements familiaux et autorisations d'absences pour concours et examens professionnels

**ABSENCES EMPORTANT CESSATION DU VERSEMENT DU RÉGIME INDEMNITAIRE**

Le régime indemnitaire cesse d'être versé en cas de :

- suspension de fonctions
- congé de longue maladie
- congé de longue durée
- congé parental
- disponibilité
- Congé de présence parentale si l'agent ne travaille pas au moins un jour ouvré dans la semaine
- Congé de solidarité familiale si l'agent cesse toute activité

**VI. Date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'État et publication et ou notification.

**VII. Crédits budgétaires :**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

**Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,**

**ABROGE** la délibération n° 73 en date du 14/12/2015 instaurant le régime indemnitaire sur les grades sus indiqués (*éducateurs de jeunes enfants et auxiliaires de puériculture*) bénéficiant du RIFSEEP à compter du **23 septembre 2022**.

**DECIDE :**

- **d'instaurer** à compter du **23 septembre 2022** pour les fonctionnaires et agents relevant des cadres d'emploi des **éducateurs de jeunes enfants et des auxiliaires de puériculture**
  - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
  - un complément indemnitaire annuel (CIA)
- **d'inscrire** chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Le Maire,  
Claude AVRIL

  


Le Maire,  
-Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.  
-Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nîmes dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat