



**EXTRAIT du REGISTRE**  
**des DELIBERATIONS du CONSEIL MUNICIPAL**  
**de la Commune de**  
**BEUIL**  
Alpes-Maritimes

Le vendredi deux avril deux mille vingt et un, à 17h 00 à la Salle des Fêtes, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, le Conseil Municipal de la Commune de BEUIL, Alpes-Maritimes, sous la présidence du premier adjoint, Monsieur Jean-Louis COSSA.

Date de convocation 26.03.2021

**Étaient présents :** M. Jean-Louis COSSA, premier adjoint, M. Alexandre GEFROY, deuxième adjoint, M. Christian GUILLAUME, troisième adjoint, M. Nicolas DONADEY, quatrième adjoint, M. Rodolphe BIZET, conseiller municipal, Monsieur Arnaud ROCHE, conseiller municipal, Mme Karine DONADEY, conseillère municipale, Monsieur François SCHULLER, conseiller municipal, M. Noel MAGALON, conseiller municipal, M. Pascal THIERY, conseiller municipal, M. Frédéric PASQUIER, conseiller municipal

Absents : M. Roland GIRAUD, Maire, Mme Karel NICOLETTA, conseillère municipale.

Représentés : Mme Karel NICOLETTA est représentée par M. Arnaud ROCHE, aux termes d'une procuration en date à Beuil du 02/04/2021.

A été nommé Secrétaire de Séance : M. Arnaud ROCHE

**09/ MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

En l'absence du Maire, le Premier Adjoint expose au Conseil Municipal :

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

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

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu les arrêtés des corps de références de l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié ;

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 la délibération du 12 avril 2003 portant régime indemnitaire du personnel communal ;

Vu la délibération du 27 mars 2004 fixant le régime indemnitaire des agents de la filière administrative ;

Vu le tableau des effectifs de la commune de BEUIL ;

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 23/02/2021 sur la mise en place du RIFSEEP ;

AR PREFECTURE

006-210600169-20210402-2021\_02\_09-DE  
Regu le 22/04/2021

Considérant qu'il convient d'instaurer, conformément au principe de parité avec les services de l'Etat tel que prévu par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en substitution du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune ;

Considérant que le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant de déterminer les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ;

En vue d'instaurer ce nouveau régime indemnitaire, la commune a engagé une réflexion visant à refondre les primes et indemnités attribuées aux agents. Aussi, dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique adaptée de gestion des ressources humaines, les objectifs de la commune sont ainsi définis :

- Valoriser les emplois et les compétences liées à l'exercice des missions ;
- Instaurer de la cohérence dans l'attribution du régime indemnitaire ;
- Reconnaître les responsabilités assumées, l'expérience professionnelle ainsi que les contraintes relatives à l'exercice des différentes activités ;
- Prendre en compte l'implication et l'engagement professionnel des agents en vue de maintenir leur motivation ;
- Prendre en considération les résultats de l'entretien professionnel et mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire en tant que levier d'appréciation et de mérite ;

Considérant qu'il convient de définir le cadre général de ce nouveau dispositif et les modalités d'attribution de ce régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés au sein de la commune.

Monsieur le Maire propose au Conseil municipal d'adopter les dispositions suivantes :

## **I - LES DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES CADRES D'EMPLOIS**

### **a) Les bénéficiaires**

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux fonctionnaires à temps complet, et autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel. Il est également appliqué aux agents contractuels de droit public relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, occupant un emploi permanent à temps complet, et autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.

### **b) Les modalités d'attribution individuelle**

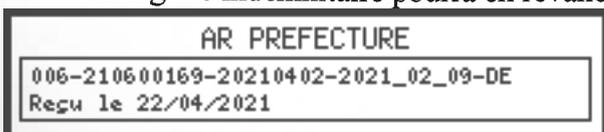
Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, sur proposition du Secrétaire Général, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération. Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet.

Le versement des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) sera effectué en respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au traitement pour le temps partiel.

### **c) Les conditions de cumul**

Le RIFSEEP est par principe exclusif, pour les cadres d'emplois visés par la présente délibération, de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé notamment avec :



- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, etc.) ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées telles que les frais de déplacement ;

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP) ;
- L'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires (IRSSTS) ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ;

## II - LA DEFINITION DU CADRE GENERAL DU RIFSEEP

En vue de déterminer une typologie des emplois visant à déterminer les groupes de fonction, les postes occupés par les agents ont été recensés en fonction du niveau de compétence requis pour réaliser les missions.

Ainsi, conformément aux dispositions réglementaires, il est proposé, par catégorie hiérarchique, la création de groupes de fonctions permettant de définir des plafonds indemnitaires selon les emplois occupés comme suit :

- 2 groupes de fonctions en catégorie A,
- 3 groupes de fonctions en catégorie C.

Les critères de répartition des emplois dans les groupes de fonctions sont définis, pour chaque catégorie, selon les critères suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination;
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Les sujétions particulières du poste au regard de son environnement professionnel ;

## III - LA MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) visant à valoriser les emplois et l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose, par conséquent, sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées, le positionnement dans la commune eu égard à l'organigramme, l'emploi occupé et la prise en compte de l'expérience professionnelle. Pour chacun des critères ont été déterminés des indicateurs permettant de rendre lisible la répartition dans les emplois et les groupes de fonction.

### a) Le critère relatif à la fonction d'encadrement, de coordination

Il convient de prendre en compte le type et le niveau d'encadrement, stratégique, opérationnel et de coordination d'équipe ainsi que les méthodes mises en place pour : insuffler une dynamique de travail, partager les informations, transmettre les savoirs et les expériences. Le niveau de maîtrise de cette fonction favorise la communication au sein de la petite équipe.

Ce critère prend également en considération les responsabilités liées aux missions, la légitimité dans le positionnement hiérarchique, les modes opératoires pour assumer les responsabilités confiées.

La contribution aux projets est valorisée pour déterminer le poids du poste, ainsi que l'ampleur du champ d'intervention et l'influence sur l'atteinte des objectifs préalablement définis.

### b) Le critère relatif à la technicité, l'expertise et l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

AR PREFECTURE

006-210600169-20210402-2021\_02\_09-DE  
Regu le 22/04/2021

Ce critère met en évidence le niveau de technicité de l'emploi et l'expertise en fonction des missions confiées, le niveau de formation requis et l'autonomie.

Il est attendu une maîtrise des compétences techniques relatives aux missions et, compte tenu de la polyvalence, une bonne connaissance des différents domaines de connaissance. Il s'agit de connaissances et de savoirs dans les différents domaines de technicité liés aux compétences dévolues à la commune et à ses relations avec l'intercommunalité.

Cette maîtrise pourra se traduire dans la pratique professionnelle par une capacité d'adaptation aux changements et à de nouvelles pratiques. Seront également prises en compte les qualités pour assurer des missions polyvalentes, la capacité à être autonome, à rendre compte et à communiquer.

### **c) Le critère relatif aux sujétions particulières au regard de l'environnement du poste**

En fonction du niveau de responsabilité et du domaine d'intervention sont prises en considération les sujétions correspondant à des contraintes particulières :

- Les relations internes et externes et notamment avec les partenaires institutionnels ;
- Le contact avec les publics et l'impact sur l'image de la commune ;
- Le niveau de responsabilité du poste, les risques juridiques et financiers ;
- La polyvalence des activités, l'adaptabilité et la réactivité ;
- L'environnement de travail et notamment l'adaptation à l'environnement de montagne ;
- Les contraintes liées à la pose des congés ;
- Le respect de règles requérant une vigilance particulière (dans les domaines de l'hygiène, la sécurité) ;
- La fonction de régisseur entraînant une responsabilité personnelle et pénale ;
- L'actualisation des connaissances ;

### **d) Les conditions de prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences**

- L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :
- Le nombre d'années passées sur un poste comparable quel que soit le secteur d'activités, la technicité et la diversité des parcours professionnels ;
- La technicité mobilisée dans l'emploi et la capacité à valoriser l'expérience acquise et à la transmettre ;
- La connaissance de l'environnement de travail (notamment les relations avec les élus, les relations avec les partenaires extérieurs et l'intercommunalité) ;
- L'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel et l'aptitude à développer ses compétences, à les mettre en œuvre, à les adapter en fonction des changements de pratiques professionnelles ;

### **Les conditions d'attribution de l'IFSE**

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et les emplois dans la limite des plafonds énumérés dans le tableau figurant en annexe de la présente délibération, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent.

### **Les conditions de réexamen des montants de l'IFSE**

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions, changement de groupe de fonctions avec modification des responsabilités ou affectation sur un poste relevant du même groupe de fonctions ;
- au plus tard tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et en prenant en compte l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion ou à une nomination suite à une réussite à un concours en lien avec l'évolution des fonctions ;

HR PREFECTURE

006-210600169-20210402-2021\_02\_09-DE  
Regu le 22/04/2021

## **Les modulations de l'IFSE du fait des absences**

L'IFSE est maintenue durant :

- Les congés (et autorisations d'absences) rémunérés en situation d'activité ;
- La période de préparation au reclassement ;
- Les congés de maladie ordinaire (l'IFSE suit le sort du traitement) ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service : d'accident de service, d'accident du travail, de maladie professionnelle ;

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime indemnitaire des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés, l'IFSE est suspendue :

- en cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie.

## **Les modalités de versement de l'IFSE**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel attribué par arrêté individuel.

## **IV - LA MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant 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.

### **4.1 Les conditions d'attribution du CIA**

Le complément indemnitaire annuel pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois et emplois énumérés dans la présente délibération.

- L'autorité territoriale déterminera le montant annuel de CIA après la campagne des entretiens professionnels sur proposition du Secrétaire Général. Le montant est compris entre 0% et 100% du montant plafond prévu pour le groupe de fonctions.
- Le montant est déterminé en fonction des critères suivants :
- La valeur professionnelle de l'agent déterminée suite à l'entretien professionnel et l'appréciation des critères professionnels ;
- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions et la réactivité ;
- La contribution au collectif de travail et l'implication ;
- L'aptitude à travailler en équipe et à rendre compte ;
- La capacité à assurer la continuité du service en l'absence de personnels ;
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- La capacité à réaliser des missions de niveau supérieur à la catégorie d'emplois ;
- La réalisation des objectifs de manière efficiente en vue de maintenir une qualité du service ;
- La capacité à réaliser les missions en visant l'optimisation des moyens et des ressources ;

Le versement du complément indemnitaire sera effectué deux fois par an et tiendra compte des résultats de l'entretien professionnel de l'année N-1, année de référence pour l'attribution du CIA au titre de l'année N. Le montant annuel n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre. Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant annuel plafond de CIA est fixé en fonction de la catégorie, du groupe de fonctions dont relève l'emploi auquel est rattaché l'agent au titre de l'IFSE.

L'agent arrivé en cours d'année pourra bénéficier du CIA sous réserve de pouvoir justifier d'un

AR PREFECTURE

006-210600169-20210402-2021\_02\_09-DE  
Regu le 22/04/2021

compte rendu de l'entretien professionnel de l'année de référence et calculé au prorata temporis. En cas de départ de l'agent en cours d'année, le montant de CIA sera calculé au prorata temporis travaillé en tenant compte de l'entretien professionnel.

#### 4.2 Les modulations du CIA du fait des absences

Il sera fait application d'une modulation du CIA selon les mêmes modalités que l'IFSE.

#### ARTICLE 5 : LES DELIBERATIONS INSTAURANT LE REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

A compter de la date d'effet de la présente, la délibération instaurant le régime indemnitaire antérieur est, en conséquence, abrogée hormis les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP (heures supplémentaires etc...).

#### ARTICLE 6 : LA DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1<sup>er</sup> juin 2021.

Après avoir délibéré et procédé au vote, il est demandé au Conseil municipal :

- **D'APPROUVER** l'instauration d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP : IFSE et CIA) versée selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 ;
- **DE DIRE** que la présente délibération abroge les délibérations auxquelles se substituent le RIFSEEP ;
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) dans le respect des principes définis ci-dessus et dans la limite du plafond indemnitaire total des deux parts ;
- **DE PREVOIR** les crédits afférents au RIFSEEP (IFSE et CIA) qui seront affectés au chapitre relatif aux dépenses de personnel (012) à l'occasion de chaque exercice budgétaire et en fonction des marges budgétaires disponibles.

La répartition des emplois et la définition des plafonds RIFSEEP sont prévues comme suit :

Cat	Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Emplois	AGENT NON LOGE			AGENT LOGE		
				Plafond IFSE annuel	Plafond CIA annuel	Plafond RIFSEEP (IFSE+CIA)	Plafond IFSE annuel	Plafond CIA annuel	Plafond RIFSEEP (IFSE+CIA)
A	ATTACHES	G1	Secrétaire Générale	25 500 €	2 000 €	27 500 €	15 300 €	2 000 €	17 300 €
		G2	Responsable office du tourisme	8 000 €	1 800€	9 800 €	4 800 €	1 800€	6 600 €

AR PREFECTURE

006-210600169-20210402-2021\_02\_09-DE  
Regu le 22/04/2021

Cat	Cadres D'emplois	Groupes de fonctions	Emplois	AGENT NON LOGE			AGENT LOGE		
				Plafond IFSE annuel	Plafond CIA annuel	Plafond RIFSEEP (IFSE+CIA)	Plafond IFSE Annuel	Plafond CIA annuel	Plafond RIFSEEP (IFSE+CIA)
C	ADJOINTS TECHNIQUES	G1	Responsable service technique	7 200 €	1 500 €	8 700 €	4 320 €	1 500 €	5 820 €
		G2	Agent technique polyvalent	2 400 €	1 000 €	3 400 €	1 440 €	1 000 €	2 440 €
		G3	Agent d'exécution	1 900 €	800 €	2 700 €	1 140 €	800 €	1 940 €
	ADJOINTS ADMINISTRATIFS	G1	Assistant (e) spécialisé (e)	3 400 €	1 000 €	4 400 €	2 040 €	1 000 €	3 040 €
		G2	Assistant (e)	2 400 €	800 €	3 200 €	1 440 €	800 €	2 240 €

VOTE :

Pour : 12

Contre : 0

Abstentions : 0

### Délibération adoptée à l'unanimité

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021

Le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nice dans un délai de deux mois, à compter de la présente publication.

Fait et délibéré à BEUIL, les jour, mois et an que dessus et ont signé au registre tous les membres présents.

Pour le Maire empêché,  
Le Premier Adjoint




Délibération télétransmise  
à la Préfecture des Alpes-Maritimes :

AR PREFECTURE

006-210600169-20210402-2021\_02\_09-DE  
Reçu le 22/04/2021