



## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 30/04/2024

Membres		
<u>En exercice</u>	<u>Présents</u>	<u>Votants</u>
29	19	24
<b>Date convocation</b> 20/03/2024		
<b>Date d'affichage</b> 20/03/2024		
<b>N° Délibération</b> 2024-03-05		
<b>Secrétaire Séance</b> Sylvie LOPEZ		

L'An Deux Mille Vingt Quatre, le 30 avril à 18 heures, le Conseil Municipal de la Ville d'UZES régulièrement convoqué, s'est réuni en session ordinaire, au nombre prescrit par la loi, à la salle Racine en Mairie d'Uzès, sous la présidence de M. Jean-Luc CHAPON, Maire d'Uzès.

**Présent(e)(s)** : M. Jean-Luc CHAPON, M. Fabrice VERDIER, Mme Marie-Françoise VALMALLE, M. Jacques CAUNAN, Mme Muriel BONNEAU, M. Thierry de SEGUINS COHORN, Mme Fanny CABOT, M. Bernard POISSONNIER, M. Gérard BONNEAU, M. Jérôme AUJOULAT, M. Olivier CLEMENT, Mme Sylvie LOPEZ, Mme Anne-Sophie LAUTHIER, M. Guy ATTIGUI, Mme Sandra ROLLET, Mme Hélène GILET, Mme Amandine BRUNEL, M. Jérôme MAURIN, Mme Delphine DEJEAN.

**Absent(e)(s) représenté(e)(s)** : Mme Sophie MARINOPOULOS, (pouvoir à M. Bernard POISSONNIER), Mme Laurence JACQUEMART (pouvoir à M. Gérard BONNEAU), Mme Isabelle VILLEFRANCHE (pouvoir à M. Jean-Luc CHAPON), M. Julien HURARD (pouvoir à Mme Sylvie LOPEZ), M. Romain BETIRAC (pouvoir à M. Olivier CLEMENT).

**Absent(e)(s) non représenté(e)(s)** : M. Franck SEROPIAN, Mme Séverine PEUCHERET, M. Christophe CAVARD, M. Simon SUBTIL, Mme Lydie PASTRE DEFOS DU RAU.

### **Objet : Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A)**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-13,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'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 actualisant les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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 la délibération n°2018/04/10 en date du 25 septembre 2018 portant mise en place nouveau régime indemnitaire R.I.F.S.E.E.P,

Vu la délibération n°2018/05/18 en date du 13 décembre 2018 portant mise en place nouveau régime indemnitaire R.I.F.S.E.E.P pour les attachés de conservation du patrimoine et les assistants de conservation du patrimoine,

Vu la délibération n°2020/07/25 en date du 21 octobre 2020 portant mise en place nouveau régime indemnitaire R.I.F.S.E.E.P pour ingénieurs,

Vu la délibération n°2021/05/10 en date du 28 septembre 2021 portant mise en place nouveau régime indemnitaire R.I.F.S.E.E.P pour les agents de maîtrise,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 17 avril 2024 relatif à la mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A) dans le cadre de l'application du R.I.F.S.E.E.P aux agents de la collectivité,

Vu l'avis de la Commission Finances en date du 24 avril 2024,

REÇU EN PREFECTURE

Le 14/05/2024

Application agréée E-legalite.com

## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 30/04/2024

Considérant que le RIFSEEP est composé de deux parties :

- l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions, et à l'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE),
- le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

Considérant que lors du Conseil Municipal en date du 25 septembre 2018, il avait été décidé de mettre en place uniquement l'IFSE, dans un premier temps,

Aujourd'hui, Il est proposé de mettre en place le CIA qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

- Principe :

Au-delà de l'IFSE, les agents vont pouvoir percevoir un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à leur engagement professionnel et à leur manière de servir, appréciés au moment de l'évaluation individuelle annuelle.

Si le montant de la part fonctionnelle a vocation à rester relativement stable dans le temps, le montant de la partie individuelle attribuée à un agent est révisable d'une année sur l'autre, en fonction des résultats constatés dans le cadre de la procédure d'évaluation.

Par ailleurs, les attributions individuelles seront comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales.

Il est proposé d'attribuer ce complément indemnitaire annuel selon 2 parts.

### 1. Première partie du CIA :

Une première partie dite « part évaluation » est attribuée par le supérieur hiérarchique direct sur la base d'une grille de 5 critères, adaptée à chaque service occupé par l'agent, parmi la liste suivante :

- Capacité d'encadrement
- Prise d'initiative et autonomie
- Qualité du travail, entretien du matériel
- Qualités relationnelles, relation entre collègues et avec les usagers
- Assiduité
- Fiabilité et respect des horaires
- Manière d'être
- Discrétion professionnelle
- Respect des règles de sécurité : port des EPI,...
- Etc...

### 2. Deuxième partie du CIA :

La deuxième partie dite « part bonification » vient récompenser un investissement ou un engagement particulier. Les critères retenus et non exhaustifs, qui pourront être complétés par de nouveaux critères en lien avec les différentes situations rencontrées sont les suivants :

- Polyvalence accrue
- Acceptation de nouvelles missions permanentes ou temporaires
- Investissement au sein d'une équipe afin de pallier les absences
- Réactivité, force de proposition, productivité
- Participation / implication dans un projet collectif
- Atteintes d'objectifs professionnels
- Innovation apportée au service
- Conduite, gestion et finalisation d'un projet



## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 30/04/2024

- Aptitude à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Implication dans le cadre d'orientations exceptionnelles, disponibilité, adaptabilité
- Exercice de l'activité dans un contexte professionnel difficile, surcharge ponctuelle, complexité inhabituelle

Il est proposé pour la répartition entre les 2 parts du CIA, une répartition en pourcentage sur le montant maximum de la part du CIA de 50%.

- Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et/ou à temps partiel, au prorata de leur taux d'emploi.
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et/ou à temps partiel, au prorata de leur taux d'emploi.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupants un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année percevront le montant du CIA au prorata de leur temps de service.

En revanche, pour pouvoir bénéficier du CIA, tout nouvel agent recruté devra justifier d'un minimum de 6 mois de présence au sein de la collectivité au 1<sup>er</sup> juin de l'année de versement. Cette disposition est nécessaire afin d'établir une réelle équité entre tous les bénéficiaires de cette part variable liée à l'engagement professionnel.

Sont exclus du dispositif, les agents de la filière police municipale, les assistants d'enseignements artistiques, les collaborateurs de Cabinet, les agents recrutés sur la base du dispositif des emplois aidés, les apprentis, les vacataires et les agents contractuels au regard d'un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier.

- La détermination des groupes de fonctions et des montants :

Chaque part du CIA correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Répartition des groupes de fonctions par emploi		PLAFOND ANNUEL	MONTANT MAXIMUM ATTRIBUE
GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS		
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
Cadre d'emplois des Attachés			
<u>GRUPE 1</u>	Direction Générale (DGS, DGA)	6 390 €	1 200 €
<u>GRUPE 2</u>	Direction d'un Pôle	5 670 €	1 200 €
<u>GRUPE 3</u>	Responsable d'un Service	4 500 €	1 200 €
<u>GRUPE 4</u>	Chargé de mission, agents n'assurant pas d'encadrement ou toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans les 3 premiers groupes	3 600 €	1 200 €
Cadre d'emplois des Rédacteurs			
<u>GRUPE 1</u>	Responsable de Service	2 380 €	

REÇU EN PRÉFECTURE  
Le 14/05/2024

Application agréée E-legalite.com



## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 30/04/2024

<u>GROUPE 2</u>	Chef de Service ou de Structure	2 185 €	900 €
<u>GROUPE 3</u>	Poste d'instruction avec expertise Assistant de Direction Gestionnaire Agent nécessitant une qualification ou une expertise particulière	1 995 €	900 €
<b>Cadre d'emplois des Adjointes Administratifs</b>			
<u>GROUPE 1</u>	Gestionnaire administratif Chef de Service ou de Structure	1 260 €	600 €
<u>GROUPE 2</u>	Agent d'accueil Agent d'exécution ASVP Agent nécessitant une qualification ou une expertise particulière	1 200 €	600 €
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
<b>Cadre d'emplois des Ingénieurs</b>			
<u>GROUPE 1</u>	Direction Générale (DST)	8 280 €	1 200 €
<u>GROUPE 2</u>	Direction d'un Pôle	7 110 €	1 200 €
<u>GROUPE 3</u>	Responsable d'un service	6 350 €	1 200 €
<b>Cadre d'emplois des Techniciens</b>			
<u>GROUPE 1</u>	Responsable de Service	2 680 €	900 €
<u>GROUPE 2</u>	Chef de Service ou de Structure	2 535 €	900 €
<u>GROUPE 3</u>	Poste d'instruction avec expertise Gestionnaire Agent nécessitant une qualification ou une expertise particulière	2 385 €	900 €
<b>Cadre d'emplois des Agents de Maitrise et des Adjointes Techniques</b>			
<u>GROUPE 1</u>	Chef d'équipe Gestionnaire	1 260 €	600 €
<u>GROUPE 2</u>	Agent d'exécution Agent d'accueil Agent nécessitant une qualification ou une expertise particulière	1 200 €	600 €
<b>FILIERE ANIMATION</b>			
<b>Cadre d'emplois des Animateurs</b>			
<u>GROUPE 1</u>	Responsable de Service	2 380 €	900 €
<u>GROUPE 2</u>	Chef de Service ou de Structure	2 135 €	900 €

**REÇU EN PREFECTURE**

le 14/05/2024

Application agréée E-legalite.com



## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 30/04/2024

<u>GROUPE 3</u>	Poste d'instruction avec expertise Assistant de Direction Gestionnaire Agent nécessitant une qualification ou une expertise particulière	1 995 €	900 €
Cadre d'emplois des Adjoints d'Animation			
<u>GROUPE 1</u>	Chef de Service ou de Structure	1 260 €	600 €
<u>GROUPE 2</u>	Agent d'exécution	1 200 €	600 €
<b>FILIERE MEDICO SOCIAL</b>			
Cadre d'emplois des ATSEM			
<u>GROUPE 1</u>	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	1 260 €	600 €
<u>GROUPE 2</u>	Agent d'exécution	1 200 €	600 €
<b>FILIERE CULTURELLE</b>			
Cadre d'emplois des Attachés de Conservation du Patrimoine			
<u>GROUPE 1</u>	Direction d'un Service	5 250 €	1 200 €
<u>GROUPE 2</u>	Responsable d'un Service Chargé de mission Agents n'assurant pas d'encadrement	4 800 €	1 200 €
Cadre d'emplois des Adjoints du Patrimoine			
<u>GROUPE 1</u>	Gestionnaire administratif Chef de Service ou de Structure	1 260 €	600 €
<u>GROUPE 2</u>	Agent d'accueil Agent d'exécution Agent nécessitant une qualification ou une expertise particulière	1 200 €	600 €

- Périodicité de versement du CIA :

Le CIA sera versé en une seule fois au mois de juin de l'année N+1, au regard, notamment, du compte rendu de l'entretien professionnel de l'année N.

- Attribution individuelle du CIA :

Le montant du CIA attribué à chaque agent sera formalisé par un arrêté individuel.

Sa reconduction n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année à l'autre.

- Modalités de maintien ou de suppression du CIA :

La réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact d'une indisponibilité physique au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte rendu de la manière de servir.

REÇU EN PREFECTURE

Le 14/05/2024

Application agréée E-legalite.com



## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 30/04/2024

Un service effectif de 6 mois minimum sera nécessaire pour une ouverture de droit au versement du CIA.

Le CIA sera calculé au prorata des mois travaillés sur les périodes de versement.

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

- Décide d'instaurer le CIA en fixant la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, comme indiqué ci-dessous :
- Décide de prévoir et d'inscrire au budget de chaque année les crédits nécessaires au paiement de ces indemnités.

Le secrétaire de séance,  
**Sylvie LOPEZ**



Le Maire d'Uzès,  
**Jean-Luc CHAPON**

*Le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de NIMES dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission aux services de l'Etat. 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 télétransmission en Préfecture le :  
et publication sur le site de la ville le :

REÇU EN PREFECTURE

Le 14/05/2024

Application agréée E-legalite.com