

**Séance ordinaire du
mardi 29 mars 2022**

L'an deux-mille-vingt-deux et le vingt-neuf mars, les membres du Conseil municipal, légalement convoqués, se sont assemblés au lieu ordinaire des séances, Salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur le Maire, Michaël DELAFOSSE.

Nombre de membres en exercice : 65

**Extrait du registre des
délibérations du Conseil
municipal de la Ville de
Montpellier**

**Ressources humaines et
dialogue social**

Présents :

Tasnine AKBARALY, Georges ARDISSON, Eddine ARIZTEGUI, Michel ASLANIAN, Yves BARRAL, Boris BELLANGER, Christophe BOURDIN, Véronique BRUNET, Elodie BRUN-MANDON, Emilie CABELLO, Michel CALVO, Sébastien COTE, Michaël DELAFOSSE, Jean-Dominique DELAVEAU, Mickaël DIORE, Fanny DOMBRE-COSTE, Alenka DOULAIN, Caroline DUFOIX, Abdi EL KANDOUSSI, Hind EMAD, Maryse FAYE, Julie FRÊCHE, Serge GUISEPPIN, Clare HART, Mylvia HOUGUET, Stéphanie JANNIN, Salim JAWHARI, Stéphane JOUAULT, Flora LABOURIER, Max LEVITA, Isabelle MARSALA, Hervé MARTIN, Marie MASSART, Patricia MIRALLES, Fatma NAKIB, Laurent NISON, Yvan NOSBE, Bruno PATERNOT, Manu REYNAUD, Catherine RIBOT, Agnès ROBIN, Séverine SAINT-MARTIN, Mikel SEBLIN, Radia TIKOUK, Joëlle URBANI, Annie YAGUE.

**Absents ayant voté par procuration en application de l'article L 2121-20 du
Code général des collectivités territoriales :**

Nadia AKIL ayant donné pouvoir à Mylvia HOUGUET, Mohed ALTRAD ayant donné pouvoir à Serge GUISEPPIN, Christian ASSAF ayant donné pouvoir à Christophe BOURDIN, Françoise BOUTET-WAISS ayant donné pouvoir à Fanny DOMBRE-COSTE, Roger-Yannick CHARTIER ayant donné pouvoir à Agnès ROBIN, Mustapha LAOUKIRI ayant donné pouvoir à Fatma NAKIB, Sophiane MANSOURIA ayant donné pouvoir à Mikel SEBLIN, Coralie MANTION ayant donné pouvoir à Manu REYNAUD, Nicole MARIN-KHOURY ayant donné pouvoir à Maryse FAYE, Agnès SAURAT ayant donné pouvoir à Hervé MARTIN, Philippe SAUREL ayant donné pouvoir à Abdi EL KANDOUSSI, Célia SERRANO ayant donné pouvoir à Bruno PATERNOT, Charles SULTAN ayant donné pouvoir à Julie FRÊCHE, Bernard TRAVIER ayant donné pouvoir à Max LEVITA, François VASQUEZ ayant donné pouvoir à Marie MASSART.

Absents / Excusés :

Luc ALBERNHE, Clara GIMENEZ, Mustapha MAJDOUL, Clothilde OLLIER

**Instauration et modification du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions,
des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - Refonte
du Régime indemnitaire des catégories A, B et C - Approbation**

Monsieur Michel ASLANIAN, Adjoint au Maire, rapporte :

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 (RIFSEEP) se substitue à la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction Publique d'Etat, lesquelles constituent le fondement du régime indemnitaire actuel.

Selon le principe de parité et d'équivalence entre les corps de la Fonction Publique d'Etat et des cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale doivent mettre en œuvre ce nouveau régime indemnitaire qui se substitue de droit au régime indemnitaire existant.

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : elle est fonction d'une part, du poste occupé et du groupe de fonctions auquel ce poste est rattaché, et d'autre part, du grade de l'agent. Elle est versée mensuellement ;

- Le complément indemnitaire annuel (CIA) : il repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent et est lié à l'entretien professionnel. Il peut être versé en une ou plusieurs fois.

Dans le cadre de ce nouveau régime indemnitaire, les collectivités territoriales demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune de ces deux parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. Elles sont également libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondants à chacune de ces parts.

Par délibération en date du 3 avril 2018, la Ville de Montpellier a instauré le RIFSEEP ; cette première délibération, complétée en 2021, ne couvre cependant pas l'ensemble des cadres d'emplois aujourd'hui concernés par ce régime indemnitaire alors même que l'ensemble des arrêtés ministériels de référence des corps de la Fonction Publique d'Etat attendus est paru. Le dispositif en place à la Ville n'est de surcroît pas complet dans la mesure où l'une des deux composantes obligatoires du RIFSEEP, le complément indemnitaire annuel, n'existe pas.

Ainsi la présente délibération a notamment pour objet de corriger les carences de la première version du RIFSEEP mise en place en 2018.

* *
*

Le régime indemnitaire aujourd'hui soumis à approbation constitue l'un des principaux piliers du Pacte social du mandat qui reste à finaliser. Traduction d'un engagement réciproque de l'ensemble des acteurs de la Collectivité, ce Pacte concilie l'exigence d'un service public de qualité et la nécessaire reconnaissance et valorisation des agents qui y contribuent.

La crise sanitaire a révélé au grand public l'importance vitale du service public : de santé en premier lieu, mais de manière plus large de tous les acteurs publics et en particulier les collectivités locales. Les agents des deux collectivités, Ville et Métropole, ont poursuivi, durant cette crise, de manière exemplaire leur engagement au service du territoire et des habitants. C'est cet engagement, déjà reconnu, qu'il faut reconnaître et encourager afin de le pérenniser, voire de le renforcer encore.

Pour ce faire, la Ville, le CCAS et la Métropole ont fait le choix fort et assumé d'investir sur le capital humain que constituent leurs 8 000 agents.

Durant tout le mandat et selon un agenda qui reste à finaliser, la politique de gestion des ressources humaines porte les objectifs suivants :

- La mise en place d'une rémunération plus sociale, plus équitable et plus juste ;
- Une amélioration de conditions de travail ;
- Un accompagnement des agents tout au long de leur carrière afin de renforcer leur employabilité ;
- Le développement des compétences et des savoir-faire ;
- Un dialogue permanent tant avec les organisations syndicales qu'avec les agents ;
- Une politique managériale humaine et responsabilisante.

Sur le premier point, Ville, Métropole et CCAS assument un agenda social qui prend la forme suivante :

- La mise en œuvre d'une prime « spéciale Covid-19 » en 2020 ;
- La création de la prime d'intéressement collectif en 2021 ;
- L'adoption du RIFSEEP en mars 2022 pour une application à mi-année ;
- La seconde partie du RIFSEEP en 2023 ;
- L'évolution de la participation de l'employeur sur les prestations sociales en 2023 et 2024.

Cette politique volontariste s'accompagne de la création régulière de nouveaux moyens humains afin de déprécier et renforcer les pôles qui structurent dorénavant l'organisation administrative.

Cet investissement affirmé pour soutenir et reconnaître l'action des agents des collectivités s'inscrit dans le cadre d'une refonte globale de la politique RH au service des objectifs ambitieux qui est porté pour le territoire et des politiques publiques déployées.

C'est dans cet esprit que la Ville, le CCAS et la Métropole ont décidé de faire de la contrainte réglementaire qui s'impose à elles, une véritable opportunité pour rebâtir une politique de rémunération plus juste, plus équitable, et plus sociale, garante d'une plus grande attractivité des collectivités. C'est donc un engagement politique et financier fort des deux collectivités qui verront leurs budgets consacrés à la masse salariale progresser de manière significative.

Avec la valorisation des différents niveaux de régime indemnitaires proposés, et notamment à l'égard des agents les plus précaires et de ceux qui sont au plus près des citoyens, il est fait le choix d'une politique sociale renforcée et solidaire. En cohérence avec la nouvelle organisation des services, ce régime indemnitaire se donne aussi les leviers pour mieux reconnaître et valoriser les prises de responsabilités et l'engagement professionnel des agents.

Il doit permettre, dans un souci d'équité renforcée, à tendre vers l'harmonisation des régimes indemnitaires entre collectivités, mais aussi vers un rapprochement des écarts indemnitaires entre filière à même niveau de responsabilité. C'est un enjeu d'autant plus important dans un contexte de mutualisation renforcée des services, qui doit favoriser les passerelles et les mobilités des agents entre collectivités. Cette dynamique de rapprochement et de convergence se prolongera sur la durée du mandat.

La présente délibération qui institue le RIFSEEP abroge, pour les agents compris dans son champ d'application, les délibérations existantes relatives aux primes pouvant être attribuées aux personnels. Le présent dispositif s'applique à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 1 - Champ d'application du RIFSEEP

Bénéficient du régime indemnitaire, l'ensemble des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, et des agents contractuels mensualisés de droit public.

En sont exclus les agents de droit privé, les agents vacataires, les assistantes familiales et maternelles ainsi que les agents saisonniers, à l'exception des emplois nécessitant une qualification particulière, les contrats pris en référence aux articles 110, 110-1 (collaborateur de Cabinet ou de groupe d'élus).

Par exception, les agents contractuels percevant au moment de l'adoption du RIFSEEP, un régime indemnitaire plus favorable, conserveront le bénéfice de ce dernier jusqu'à la fin de leur contrat en cours.

Les montants des différentes composantes de ce régime indemnitaire sont attribués dans la limite des montants maximums du régime indemnitaire prévus par les textes de référence pour chaque grade ou cadre d'emplois.

Article 2 - Les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP

Au vu de la parution des arrêtés ministériels de référence des corps de la Fonction Publique d'Etat, seule la filière police municipale et les cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et assistants territoriaux d'enseignement artistique ne rentrent pas dans le champ d'application du RIFSEEP.

Pour ces cadres d'emplois, les délibérations actuellement en vigueur sont maintenues ; les modalités et niveaux d'attributions actuels sont inchangés.

Les montants des différentes composantes de ces régimes indemnitaires sont attribués dans la limite des montants maximums du régime indemnitaire prévus par les textes de référence pour chaque grade ou cadre d'emplois.

En cohérence avec les dispositions de la présente délibération :

- En cas de mobilité conduisant à une baisse de régime indemnitaire, l'agent peut se voir maintenir sur une période de 12 mois maximum le régime indemnitaire correspondant au poste occupé antérieurement ;
- Lors d'une décharge d'activité à titre syndical, l'agent conserve le régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées précédemment à la décharge totale d'activité.

Enfin, pour ces cadres d'emplois, il sera fait application de l'article 3.1.6 de la présente délibération, ainsi que des dispositifs de sujétions et bonifications décrits aux annexes 2 et 3, et des dispositions de l'annexe 4 relative aux autres primes et indemnités.

Article 3 - Architecture du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA).

3.1 L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Il tient compte des critères professionnels suivants (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

3.1.1 Principes de l'IFSE

L'IFSE 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. L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Pour l'application de l'IFSE, des montants maximaux d'attribution sont déterminés selon le groupe de fonctions, ils sont arrêtés par la délibération instituant le RIFSEEP.

Ces montants ne peuvent dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. Conformément au principe de libre administration, il est précisé que l'appréciation du plafond pour chacun des groupes de fonctions est le résultat de la limite du plafond global des deux parts (IFSE et CIA).

Un montant mensuel minimum d'IFSE par grade et par groupe de fonctions est également défini. Ce montant est fixé pour un temps complet sur la totalité d'un mois. Ainsi en application des articles 60 et 105 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les montants sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Le montant individuel de l'IFSE est fixé, dans le respect des plafonds réglementaires, en fonction du grade de l'agent et du groupe de fonctions auquel est rattaché son poste.

Par ailleurs, en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 pris pour application de cet article du décret notamment, dès lors que l'agent en remplit les conditions et modalités de versement.

Les primes et indemnités cumulables et instituées figurent en annexe 4.

Pour chaque agent, l'autorité territoriale pourra tenir compte de contraintes afférentes à l'emploi occupé par l'agent ou du contexte de l'emploi pour moduler cette attribution.

Dans le cas particulier d'un agent logé pour nécessité absolue de service, l'IFSE part fonctions qui lui est attribué au regard de son groupe fonctions et de son grade, est appréciée au regard des plafonds réglementaires spécifiques applicables aux agents logés.

Les attributions individuelles du régime indemnitaire feront l'objet d'un arrêté. Cet arrêté précisera également si l'agent est susceptible, après service fait, de percevoir l'une ou plusieurs composantes de l'IFSE liées aux sujétions particulières telles que décrites dans l'annexe 2.

3.1.2 Composantes de l'IFSE

L'IFSE attribuée individuellement à chaque agent résulte de l'addition de différentes composantes, dans le respect des principes précédemment énoncés.

L'IFSE est ainsi constituée de 3 parts, dont seule la première est obligatoire :

- **Une IFSE Part fonctions**, part principale attribuée à chaque agent, qui valorise les fonctions d'encadrement, de coordination technique et administrative transversale, d'expertise et de technicité (annexe 1) ;
- **Une IFSE Part sujétions**, attribuée sur certains postes en fonction des situations de sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste retenues (annexe 2). L'indemnisation de contraintes particulières associées à l'exercice de certains postes donne ainsi droit à la perception d'une IFSE sujétions qui s'ajoute à l'IFSE part fonctions ;
- **Une IFSE Part bonifications** peut également être versée au regard de certaines missions complémentaires propres à l'agent, indépendamment du poste occupé, telles que décrites à l'annexe 3. Elle s'ajoute à l'IFSE part fonctions, et, le cas échéant, à l'IFSE part sujétions identifiée sur le poste occupé par l'agent.

L'IFSE sera donc attribuée, en fonction du grade détenu, d'une part au regard des fonctions occupées (IFSE Part Fonctions) et d'autre part au regard des sujétions et bonifications associées.

3.1.2.1 IFSE part fonctions

Critères liés à l'occupation des fonctions

La mise en œuvre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) reposera sur la notion de groupes de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois, conformément aux dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Il est proposé d'arrêter les groupes de fonctions suivants et de répartir les emplois en leur sein, comme suit :

| POSTE CAT. | GRUPE | EMPLOI |
|---------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A | AG1 | Directeur général / Directeur général délégué / Directeur de Pôle |
| | AG2 | Directeur adjoint de Pôle / Directeur délégué / Directeur d'établissement Niveau E1 / Directeur de mission / Responsable de service Niveau S1 |
| | AG3 | Responsable de service Niveau S2 / Fonctions à expertise forte ou en pilotage de projets complexes / Responsable d'établissement Niveau E2 / Responsable adjoint de service / Responsable d'établissement Niveau E3 / Responsable d'unité |
| | AG4 | Tout autre emploi - Fonctions de grade |
| B | BG1 | Responsable d'établissement Niveau E2 / Responsable adjoint de service / Responsable d'établissement Niveau E3 / Responsable d'unité |
| | BG2 | Responsable adjoint d'unité / Emplois requérant responsabilités et technicité / Responsable d'équipe |
| | BG3 | Tout autre emploi - Fonctions de grade |
| C | CG1 | Responsable d'unité / Responsable adjoint d'unité / Emplois requérant responsabilités et technicité / Responsable de structure Niveau E4 / Responsable d'équipe / Responsable adjoint d'équipe / Emplois de référent - coordonnateur |
| | CG2 | Tout autre emploi - Fonctions de grade |

L'attribution de l'IFSE part fonctions est ainsi déterminée en fonction du groupe auquel l'emploi occupé est rattaché.

3.1.2.2 IFSE part sujétions

Le mécanisme de la part sujétions est engagé :

- Soit au regard des conditions récurrentes de travail de l'agent : la part sujétions est alors forfaitaire et mensualisée ;
- Soit après service fait : il est lié dans ce cas à un évènement particulier et la part sujétions versée est calculée chaque mois en fonction du service effectué.

Un agent peut cumuler ces deux mécanismes au titre de la part sujétions. Pour tous ces cas, il sera fait application des plafonds d'IFSE tels que définis à l'annexe 1.

Il est précisé que lorsqu'un agent n'exerce plus les fonctions justifiant l'attribution d'une IFSE Part sujétions (à l'occasion d'un changement de poste, ou bien lorsque les conditions d'exercice des fonctions ne justifient plus l'attribution d'une IFSE Sujétions), celle-ci est retirée.

Part sujétions liée aux conditions récurrentes de travail.

Une IFSE Part sujétions peut être versée en fonction des situations retenues de sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste. En effet, l'indemnisation de contraintes particulières associées à l'exercice de certains postes donne droit à la perception d'une IFSE Sujétions. Les postes et emplois seront définis dans un règlement d'application visant à traiter les situations concrètes et individuelles dans les limites des plafonds définies par la présente délibération. Cette part sujétions est réduite au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet selon les règles de paie en vigueur.

Cette part sujétions mensualisée ne pourra excéder 50% du montant minimal de l'IFSE part fonctions versée à l'agent.

Part sujétions après service fait lié à un évènement particulier

Certaines situations de sujétions, telles que décrites dans l'annexe 2, sont conditionnées à la réalisation d'un service fait pour enclencher la part sujétions correspondante.

3.1.3 Réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE Part fonctions fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- Tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion.

Il est rappelé que le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

3.1.4 Mobilité

Lors d'une mobilité conduisant à une baisse de l'IFSE part fonctions, l'agent peut se voir maintenir sur une période de 12 mois maximum l'IFSE part fonctions correspondante au poste occupé antérieurement.

3.1.5 Dispositif métiers en tension

A titre exceptionnel et si aucune compétence interne n'a pu être identifiée, l'IFSE part fonctions peut être modulée sur décision de l'autorité territoriale, dans la limite des plafonds instaurés, afin de permettre le recrutement de profils expérimentés dans des secteurs où les compétences évoluent rapidement et/ou sont rares. Ces dispositions doivent permettre de renforcer l'attractivité de la collectivité dans des secteurs identifiés en tension.

Cette modulation se fondera notamment sur les éléments suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques ;
- Les qualifications et diplômes obtenus ;
- La maîtrise d'une compétence présentant un avantage significatif pour la collectivité.

En vue de veiller à l'équité salariale, une attention particulière sera accordée à la cohérence de l'IFSE Part fonctions servie au titre de cet article avec les emplois similaires présents au sein de la collectivité.

3.1.6 Modalités de maintien en cas d'absence

En application des dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congé, les agents publics relevant de la fonction publique de l'État conservent le bénéfice de l'IFSE dans les mêmes proportions que leur traitement en cas de :

- Congés annuels ;
- Congés de maladie ordinaire ;
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- Congé pour maternité ;
- Congé pour adoption ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ainsi l'ensemble des primes et indemnités définies dans le cadre du présent régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que la rémunération principale en cas de congés pour raison de santé définis par la loi du 26 janvier 1984 et notamment son article 57 et par le Décret n°88-145 du 15 février 1988 et notamment ses articles 7 et 8, ainsi qu'au cours de la période de préparation au reclassement (PPR) prévue par l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984, dans le respect des dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 susvisé et du principe de parité tel que défini à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

En conséquence, les primes et indemnités ainsi que leurs éventuelles majorations et les montants relatifs à un éventuel maintien de rémunération, sont suspendus totalement pendant le congé de longue maladie, le congé de longue durée ou le congé de grave maladie (pour les agents contractuels), à compter de la date de réception du procès-verbal de décision du comité médical plaçant le fonctionnaire dans ces types de congés maladie.

Toutefois, afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, l'article 2 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 permet à l'agent de conserver, en congé maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées.

En outre, dans le cadre d'un congé pour maladie ordinaire, l'IFSE sera réduite à raison de 1/30 par jour d'absence après application d'une franchise sur une période de référence. Les modalités pratiques d'application seront précisées dans le cadre d'une prochaine délibération, en vue d'une mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2023.

3.1.7 Situation spécifique

Les agents bénéficiant d'une décharge totale d'activité au titre du droit syndical sont classés dans le groupe de fonctions correspondant aux fonctions exercées précédemment à la décharge totale d'activité.

3.1.8 Situation des agents pour lesquels la mise en place de l'IFSE induirait une diminution de régime indemnitaire

Conformément à l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, un maintien individuel du montant de régime indemnitaire détenu précédemment est garanti aux agents dans le cas où le nouveau montant indemnitaire issu de la mise en place de l'IFSE qui leur est attribué serait inférieur au montant versé au titre de leur régime indemnitaire antérieur et ce, jusqu'au premier changement de fonction.

Cette compensation au titre du maintien du régime indemnitaire pourra être diminuée à due concurrence de la progression de rémunération induite par le déroulement de carrière, jusqu'à sa complète neutralisation.

3.2 Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

A titre liminaire, le caractère d'avantage collectif n'ayant pas été reconnu à la « prime semestrielle » historiquement versée, il est proposé d'en affecter le montant dans le CIA pour les cadres d'emplois relevant du RIFSEEP.

A contrario, pour les cadres d'emplois non encore concernés par le RIFSEEP, la « prime semestrielle » sera appliquée selon les montants et modalités de versement actuellement en vigueur.

De même la « prime semestrielle » sera maintenue selon les montants et modalités de versement actuellement en vigueur pour les assistantes familiales et maternelles.

3.2.1 Les principes

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

En application du principe de parité fixé à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, le montant du CIA attribué s'articulera autour d'un montant de 1 230 euros, susceptible d'être majoré à titre individuel jusqu'à 1 830 euros annuels en fonction de l'évaluation professionnelle et de la satisfaction des objectifs fixés, et selon des critères qui seront précisés dans un règlement d'application.

En conséquence, la part des plafonds du RIFSEEP consacrée au CIA pour chaque groupe de fonctions est fixée à 1 830 euros annuel.

3.2.2 Les conditions de versement

Le CIA est proratisé suivant le temps de travail et versé annuellement en 2 fractions en mai et en novembre.

Le CIA est réduit au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet selon les règles de paie en vigueur.

Le CIA fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- D'approuver le régime indemnitaire applicable aux agents selon les modalités ci-dessus définies ;
- De préciser que ce régime indemnitaire sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2022 ;
- D'abroger les délibérations du 17 décembre 2015, du 3 avril 2018 et du 12 avril 2021 instaurant le RIFSEEP à compter de la mise en œuvre du nouveau RIFSEEP ;
- De dire que les crédits sont inscrits au budget de la Ville de Montpellier ;
- De prendre acte qu'un règlement d'attribution sera rédigé dans le cadre de l'application concrète et individuelle des principes ici définis en faveur des agents ;
- D'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer tout document relatif à cette affaire.

A l'issue d'un vote à main levée, la présente délibération est adoptée à l'unanimité des voix exprimées.

Pour : 51 voix

Contre : 0 voix

Abstentions : 10 voix

Ne prend pas part au vote : 0 voix

Fait à Montpellier, le 7 avril 2022

**Pour extrait conforme,
Monsieur le Maire**

Signé.

Michaël DELAFOSSE

Publiée le : 7 avril 2022

Liste des annexes transmises en Préfecture :

- ANNEXE_1.docx
- ANNEXE_2.docx
- ANNEXE_3.docx
- ANNEXE_4.docx

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur
034-213401722-20220329-186426-DE-1-1
Acte Certifié exécutoire
Envoi en Préfecture : 07/04/22
Réception en Préfecture : 07/04/22

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois adressé au Maire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.