

<p>D 23-57</p> <p>ACTUALISATION JURIDIQUE DES MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL.</p> <p>Votants : 19 Pour : 19 voix Contre : 0 voix Abstention : 0 voix</p>	<p>L'an deux mille vingt-trois, le vingt-deux juin à dix-huit heures et trente minutes, le conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni dans la salle des fêtes sous la présidence de son Maire, Monsieur Olivier COLIN.</p> <p><u>Présents :</u> Olivier COLIN, Maire, Laurent LAEMLÉ, Annie DUBOS et Olivier HOMOLLE, Adjoint au Maire, Alain BERTAUD, Alain GOSSELIN, Catherine POULAIN, Élisabeth LEGRAND, Christian MASSON, Patrick BARBA, Sylvia FLEURY, Nathalie MAHIER, Joanna DE KERGORLAY, Céline VOISIN et Didier FRAGASSI, conseillers municipaux.</p> <p><u>Absents excusés :</u> Dominique FROT : pouvoir donné à Annie DUBOS Fabien DUPONT : pouvoir donné à Olivier COLIN Patrick BLOSSE : pouvoir donné à Patrick BARBA Antoine ARIF : pouvoir donné à Joanna DE KERGORLAY</p> <p>Annie DUBOS est désignée en qualité de secrétaire de séance et Nathalie VASSALIÈRE, en qualité de secrétaire auxiliaire.</p>
--	--

Olivier HOMOLLE informe les membres du conseil municipal qu'il y a lieu d'actualiser réglementairement la délibération n° D22-67 du 24 mai 2022 définissant les modalités d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), instituée initialement par délibération n° D16-72 du 16 décembre 2016, avec effet au 1^{er} janvier 2017.

Olivier HOMOLLE rappelle à l'assemblée qu'en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, c'est l'assemblée délibérante qui fixe le régime indemnitaire de ses agents dans la limite de celui dont bénéficient les différents services d'Etat.

Olivier HOMOLLE informe que l'actualisation porte sur 2 points, à savoir :

1/ Il est mentionné à l'article V – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA que « l'IFSE est maintenue durant le congé de longue maladie et le congé de longue durée ». Or, cette disposition ne peut légalement être maintenue en raison du principe de parité des différentes fonctions publiques, les agents de l'Etat ne bénéficiant pas du maintien de ces primes pendant ces congés.

2/ Il est proposé aux membres du conseil municipal d'offrir la possibilité, aux agents qui le demandent, du versement d'un acompte en mai de chaque année de la part annuelle d'IFSE. Toute demande devra être adressée au service RH avant le 1^{er} du mois de mai. Le mode de calcul se fera au prorata du service fait au moment de la demande, c'est-à-dire un calcul du mois d'octobre de l'année N-1 au mois précédent la demande (avril). L'acompte sera déduit du paiement de l'IFSE annuel versé au mois de novembre.

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- 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 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 du 20 mai 2014 modifié portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;
- Vu le décret n°2015-661 modifiant 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 ;
- Vu la délibération n° D 16 – 72 du 16 décembre 2016 instituant le RIFSEEP au sein de la collectivité,
- Vu la délibération n° D22-67 du 24 mai 2022 définissant les modalités d'application du RIFSEEP,
- Vu les arrêtés instituant le RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique,
- Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique en date du 14 juin 2023,

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant : elles se distinguent, en cela, des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire et éventuellement le supplément familial servis aux agents territoriaux.

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

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

La collectivité a engagé une véritable réflexion en instaurant le RIFSEEP au 1^{er} janvier 2017, laquelle se poursuit aujourd'hui quant à ses modalités d'attribution et de réexamen.

Le RIFSEEP s'est substitué à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par décret. Le RIFSEEP ne pourra donc pas se cumuler avec l'IAT, l'IFTS, l'IEMP ...et à vocation à se substituer à l'ensemble de ces primes.

I – LES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- ✓ les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité.
- ✓ Le cas échéant, les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel dans la collectivité.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- ❖ les attachés territoriaux
- ❖ les ingénieurs territoriaux
- ❖ les attachés de conservation du patrimoine
- ❖ les rédacteurs territoriaux
- ❖ les techniciens territoriaux
- ❖ les adjoints administratifs territoriaux
- ❖ les agents sociaux territoriaux
- ❖ les ATSEM
- ❖ les agents de maîtrise
- ❖ les adjoints techniques

II – LA PART MENSUELLE DE L'IFSE

L'IFSE mensuelle vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

Elle est liée au poste de l'agent, le cas échéant, et à son expérience professionnelle (et non au grade). Les montants de l'IFSE seront proratisés dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1) La détermination des groupes de fonctions

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

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

2) La détermination des groupes et des montants plafonds

Monsieur le Maire, propose de maintenir les groupes et les montants maximums annuels fixés dans la délibération du 16 décembre 2017, à savoir :

CF. tableaux en annexe.

3) Les modalités de réexamen du montant de l'IFSE mensuelle

Un réexamen systématique pour tous les agents aura lieu au printemps tous les 3 ans, pour mettre en œuvre au 1^{er} juillet les décisions qui en découleront.

Tous les agents verront leur IFSE mensuelle réexaminée en juin 2022, puis en juin 2025 ..., quelle que soit la date d'embauche ou d'entrée dans la collectivité.

L'IFSE fera l'objet d'un examen lorsque la situation se présente :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion interne (changement de cadre d'emploi).

Afin d'assurer une équité et une homogénéité la plus grande possible, le réexamen sera fait par une équipe de 3 personnes composée de la DGS, du DST, et de la Responsable RH.

Ces 3 personnes inviteront successivement chaque Chef de Service pour procéder conjointement au réexamen des agents qu'il encadre.

A l'issue, ces 3 personnes établiront le tableau final qui sera proposé pour approbation du Maire.

L'IFSE du DST et de la RRRH seront réalisées conjointement par la DGS et l'autorité territoriale. Quant à l'IFSE de la DGS, elle sera établie à la fin du processus, directement par le Maire.

Une enveloppe globale maximale de revalorisation est fixée par le Maire et donnée aux 3 personnes en charge du processus pour l'ensemble de tous les agents.

4) Les principaux éléments de réexamen individuel de l'IFSE mensuelle

L'IFSE mensuelle sera réexaminée sur la base des principaux éléments suivants :

- Maîtrise et Approfondissement des compétences et connaissances liées à la fonction,
- Capacité d'Initiative, Degré de responsabilité ou d'autonomie, et Progression dans l'expérience professionnelle,
- Motivation, Implication, Investissement personnel, et Esprit d'équipe,
- Comportement, Qualités relationnelles, Porteur de l'image de la collectivité,

auxquelles s'ajouteront, pour les postes à responsabilité d'encadrement ou de management :

- Compétences et Connaissances dans l'environnement professionnel direct comme dans les principaux domaines transverses,
- Capacité d'analyse, d'organisation, de gestion des situations difficiles, et de motivation des autres.

5) La périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement sur la base de 1/12^{ème} du montant annuel individuel.

III – L'INSTAURATION D'UNE PART ANNUELLE D'IFSE

Une part annuelle de l'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) est instaurée et sera versée aux agents (titulaire, stagiaire, contractuel bénéficiant d'une IFSE mensuelle). Cette part n'est pas cumulable avec le versement d'un 13^{ème} mois au titre des avantages collectivement acquis prévus à l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié – la prime de fin d'année (13^{ème} mois) instituée par délibération du conseil municipal en date du 10 octobre 1986 est définitivement supprimée.

Cette part annuelle est versée au mois de novembre.

Elle est calculée sur 1/12^{ème} du traitement de base lié à l'indice de rémunération entre le 1^{er} octobre N-1 et le 30 septembre de l'année N, ou entre le 1^{er} octobre N-1 et la date de départ de l'agent de la collectivité, ou entre la date d'arrivée et le 30 septembre de l'année N. Le service non fait, le demi-traitement et la NBI sont pris en compte dans le mode de calcul.

Le montant attribué individuellement se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

Un acompte pourra être versé au mois de mai aux agents qui en feraient expressément la demande par écrit. Le montant de celui-ci sera calculé au prorata selon la règle du « service fait » au moment de la demande, c'est-à-dire calculé du mois d'octobre de l'année N-1 au mois précédent le versement (cad avril). La demande devra être formulée au plus tard au 30 avril. L'acompte sera déduit du paiement de l'IFSE annuel versé au mois de novembre.

IV - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - Part facultative du RIFSEEP

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1) Les critères d'attribution du CIA

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle appréciée lors de l'entretien professionnel.

Il sera déterminé en tenant compte des **résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs individuels et collectifs** (*note de service n° 2020-3 du 7 juillet 2020 suite aux discussions avec les Représentants du Personnel qui se sont tenues les 17 et 22 juin, 1^{er} et 6 juillet 2020, révisée par décision du Comité Technique en date du 10 novembre 2021 relative à la modification de la fiche de l'entretien annuel d'évaluation et de la pondération du CIA*).

Les 3 axes d'évaluation :

1^{er} axe : Engagement personnel. Cet axe est à évaluer pour chaque agent par le responsable de service, le cas échéant en étroite collaboration avec le responsable adjoint.

2^{ème} axe : Objectifs communs du service. Cet axe est à évaluer service par service, par la DGS et par le DST pour les services techniques, en étroite concertation avec chacun des responsables de service et/ou adjoints, et après en avoir discuté avec le Conseiller Municipal en charge de ce domaine d'activité (« Elu référent »). L'évaluation correspondante sera donc la même pour tous les agents d'un même service. Cette évaluation devra être réalisée par la DGS dès début décembre, afin de permettre au responsable de service d'en discuter lors de l'entretien professionnel.

3^{ème} axe : Valeur ajoutée spécifique. Cet axe prendra en compte les initiatives ou actions spécifiques menées au cours de l'année par l'agent, lorsque ces initiatives ou actions exceptionnelles auront apporté une valeur ajoutée spécifique au travail de l'agent, du service, ou de la Mairie, permettant notamment de faire des améliorations, des gains d'efficacité et/ou d'obtenir un résultat quantifiable. Lors de l'entretien, ces 3 axes seront discutés entre l'agent et le responsable de service, et l'évaluation sera faite par le responsable de service **avec une pondération de 70 points /100 (1^{er} axe), 30 points / 100 (2^{ème} axe), et 20 points / 100 (3^{ème} axe)**, le total pouvant ainsi éventuellement atteindre au maximum 120 points / 100 (Décision du CT du 10.11.2021).

2) Les montants du CIA

CF. tableaux en annexe

3) Les modalités d'attribution du CIA

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus, et se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

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

Au cas où un agent serait absent plus de 3 mois au total sur l'année (quelle qu'en soit la raison, hors Congés Payés), le montant de la prime CIA serait diminué en conséquence au prorata du temps effectif passé à travailler.

Par exemple, en cas d'absence (cumulée) de 5 mois sur l'année pour mise en disponibilité ou maladie, ce qui correspondrait à 7 mois de présence, le montant du CIA serait de 7/12^{ème} du montant calculé. En revanche, en cas d'absence (cumulée) sur l'année de 2,5 mois, il n'y aurait aucun abattement sur le montant du CIA calculé.

4) Les modalités de réexamen :

La note attribuée à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans après l'entretien professionnel.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique.

5) La périodicité de versement :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois (au mois de juin) et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

V – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA :

❖ Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- ✓ congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- ✓ congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,
- ✓ accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,
- ✓ formation,
- ✓ Congé de maladie ordinaire : maintien des primes et des indemnités aux agents / le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement (lors du passage à demi-traitement...),
- ✓ Temps partiel thérapeutique.

❖ Suspension du régime indemnitaire :

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de congé de longue maladie et congé de longue durée, en cas de grève, de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

VI – LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

L'IFSE mensuelle et annuelle, ainsi que le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- ✓ l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- ✓ l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- ✓ la prime de service et de rendement (PSR)
- ✓ l'indemnité spécifique de service (ISS)
- ✓ la prime de fonction et de résultat (PFR)

En application des dispositions actuelles de l'arrêté du 27 août 2015, le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- ✓ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement...),
- ✓ les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✓ l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- ✓ l'indemnité d'astreinte et d'intervention
- ✓ l'indemnité de permanence
- ✓ les indemnités d'élections
- ✓ les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés
- ✓ l'indemnité de régie d'avances et de recettes
- ✓ La prime de fin d'année et / ou 13^{ème} mois

VII – CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

VIII – CLAUSE DE SAUVEGARDE

Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

IX – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de la présente délibération pour les cadres d'emploi pouvant bénéficier de ces nouvelles dispositions. Les autres cadres d'emplois bénéficieront du RIFSEEP au fur et à mesure de la publication des décrets / arrêtés.

X – CRÉDITS BUDGÉTAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

- Vu l'avis favorable à l'unanimité du comité technique en date du 14 juin 2023,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité, d'approuver la mise à jour des modalités d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et d'autoriser Monsieur le Maire à signer toutes les pièces afférentes à ce dossier.

Olivier COLIN,
Maire.

