

délibération D_2022_10_3

OBJET : Modification de la délibération n° 2017_7_7 du 06 décembre 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'il est nécessaire de modifier la délibération n°2017_7_7 en date du 06 décembre 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP comme suit :

"La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant des emplois similaires à ceux des fonctionnaires territoriaux concernés."

- 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° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 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 portant création du RIFSEEP 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 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 dans la fonction publique de l'état ;
- Vu la circulaire DGCL / DGFP du 03/04/2017 ;
- Vu la saisine du Comité Technique en date du 28/11/2022 ;

M. le Maire expose que le nouveau 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 au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (**part fixe, indemnité principale fixe du dispositif**) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (**part variable, indemnité facultative à titre individuel**).

Dans ce cadre, M. le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents d'AUSSAC-VADALLE et instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir les objectifs suivants : harmonisation des rémunérations des agents et transparence de l'octroi des primes

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, il précise que ce régime indemnitaire va se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

Décide :

1/ Date d'effet et bénéficiaires

- de mettre en œuvre l'IFSE et le CIA, à compter du 06 décembre 2022

et au vu des dispositions réglementaires en vigueur, au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois suivants : Adjoint Administratif et Adjointes techniques

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant des emplois similaires à ceux des fonctionnaires territoriaux concernés.

2/ Détermination des groupes de fonctions, de leurs montants maxima et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci

- de retenir comme plafonds de versement de l'IFSE et du CIA ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'Etat et d'appliquer les évolutions ultérieures de ces montants de référence,

en précisant que **ces montants plafonds** sont établis pour un agent à temps complet et qu'ils seront **réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.**

- de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de notre collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 en s'appuyant sur les critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : responsabilité plus ou moins lourde en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, élaboration et suivi des dossiers stratégiques ou de conduite de projets

Technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : maîtrise d'un logiciel, connaissance particulière basique, intermédiaire ou experte, habilitations réglementaires, transmission de connaissances

Sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement

professionnel : exposition physique, horaires particuliers, responsabilité prononcée, lieu d'affectation, risques financiers et/ou contentieux, gestion d'un public difficile, travail isolé, représentation de l'institution.

CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINT ADMINISTRATIF ET TECHNIQUES		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DE L'IFSE		MONTANTS ANNUELS PLAFONDS DU CIA
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE	
Groupe 1	Secrétaire de mairie, responsable d'un service, responsable sécurité, encadrement de proximité et d'usagers, emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, contraintes professionnelles, ou coordination d'équipe et contrôleur sécurité électrique,...	11 340 € maximum	7 090 € maximum	1 260 € maximum
Groupe 2	Chargé d'accueil, agent d'exécution, surveillance scolaire, restaurant scolaire	10 800 € maximum	6 750 € maximum	1 200 € maximum

3 / Conditions d'attribution et de versement de l'IFSE et du CIA

- de fixer les attributions individuelles d'IFSE à partir du groupe de fonctions et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants : la capacité à exploiter l'expérience acquise, le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste, la connaissance de l'environnement de travail, l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets, le tutorat, les formations suivies...

- de convenir que l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

en cas de changement de fonctions ;

au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience

acquise par l'agent ;
en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

- de fixer les attributions individuelles du CIA à partir du groupe de fonctions et selon la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants : résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; les compétences professionnelles et techniques ; les qualités relationnelles ; la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

- de rappeler que les critères sus-énumérés (IFSE et CIA) se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par M. le Maire.

- de verser l'IFSE mensuellement et le CIA en une seule fois

- de fixer les règles de versement de l'IFSE et du CIA aux agents absents dans les conditions suivantes et pour les cas suivants :

Suspension en cas de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie après un délai de carence fixé à 3 jours.

- de garantir aux agents bénéficiaires le maintien lors de la mise en œuvre du RIFSEEP, des compléments de rémunération qu'ils percevaient antérieurement conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

- d'interrompre à compter du 01 janvier 2018 en raison de l'attribution de l'IFSE et du CIA, le versement de IEMP, IAT, IFTS, PFR.

- d'abroger en conséquence, à cette date, les dispositions correspondantes dans les délibérations

n° 2007.003 du 09 janvier 2007

n° 2008.040 du 31 juillet 2008

- d'abroger l'ancien régime indemnitaire.

- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant.