

COMMUNE DE RENAISON

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

Date : 12 novembre 2024

Objet : Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les filières administrative, technique, animation et sanitaire et sociale

N° 2024-11-12/05

L'an deux mille vingt-quatre, le douze du mois de novembre, le Conseil municipal de la commune de RENAISON, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la mairie, sous la présidence de M. Laurent BELUZE, Maire.

Nombre de membres en exercice : 22

Présents : 18

Votants : 21

Etaient présents : Mmes et MM. Laurent BELUZE, Muriel MARCELLIN, Sylvie GALLAND, Aurélie SIVET, Jean-Pierre SAPT, Didier PICARD, Yves PERRIN, Philippe GLATZ, Monique REMONTET, Robert MATTONI, Cornelis DROST, Christophe REGNY, Dominique MUZELLE, Séverine BESSON, Carole SYLVESTRE, Béatrice DESPIERRE, Magali RAMIREZ, Marie-Françoise DESORMIERE.

Absent : M. Salim DJELLAB.

Absents excusés : M. Frédéric GOUTAUDIER, Mme Laurence CHATEAU et Mme Céline JANDARD.

Procurations : M. Frédéric GOUTAUDIER à M. Jean-Pierre SAPT, Mme Laurence CHATEAU à Mme Séverine BESSON et Mme Céline JANDARD à Mme Magali RAMIREZ.

Date de convocation du Conseil municipal : 7 novembre 2024.

Secrétaire de séance : Mme Magali RAMIREZ.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2010-997 modifié 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 congés ;

Vu 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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la délibération n°2024-05-21/01 du 21 mai 2024 portant sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et maintien des primes et du régime indemnitaire pour la filière police municipale ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 octobre 2024,

Considérant ce qui suit :

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 en 2014 est transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Dans ce cadre, ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement.

Il se compose :

- D'une part fixe : indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- D'une part variable : complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité. Son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

La commune a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Réduire autant que possible les écarts non justifiés entre les postes cotés dans une même catégorie,
- Tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.

Le Maire précise qu'il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du RIFSEEP. Il rappelle que le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature mais est automatiquement cumulable avec :

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.),
- L'indemnité d'astreinte,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Où cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

DECIDE :

1/ D'abroger la délibération n°2024-05-21/01 du 21 mai 2024 portant sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et maintien des primes et du régime indemnitaire pour la filière police municipale ;

2/ D'approuver la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions de l'expertise et de l'engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les filières administrative, technique, animation et sanitaire et sociale dans les conditions énoncées ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2025,

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du RIFSEEP sont les agents titulaires et les agents stagiaires à temps complet, temps non complet et à temps partiel, les agents sur emplois fonctionnels et les agents en contrat à durée indéterminé.

Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents ou sur des emplois non permanents (accroissement temporaire d'activité, saisonnier...), les personnels vacataires, les contrats aidés et les contrats d'apprentissage sont exclus de ce dispositif.

ARTICLE 2 : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon les fonctions occupées au regard des critères professionnels prévus règlementairement :

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

Ainsi, chacun des métiers présents dans la Commune a été réparti par groupes de fonctions dont le nombre s'appuie sur l'organigramme, les fiches de postes et en tenant compte des sous-critères tels que : la dimension relationnelle du poste, le niveau d'encadrement, les responsabilités liées aux missions, la technicité et les compétences requises, l'autonomie, la complexité des situations ou des problèmes à résoudre.

La cotation des postes a permis d'identifier 7 groupes de fonctions.

2.1 LES GROUPES DE FONCTION

<i>Groupes</i>	<i>Classification</i>
Groupe C, 3^{ème} niveau	Agent dont l'activité est encadrée par son responsable direct et par des procédures clairement identifiées Les problèmes rencontrés sont résolus par le choix de la solution appropriée dans un éventail de solutions connues.
Groupe C, 2^{ème} niveau	Exécution avec délégation spécialisée ou qualifiée : l'agent accomplit des travaux nécessitant une technicité affirmée liée au poste. Les problèmes rencontrés sont résolus par le choix de la solution appropriée dans un éventail de solutions possibles, connues.
Groupe C, 1^{er} niveau	Agent autonome, réalisant des opérations diversifiées parfois complexes, nécessitant une expertise. Encadrement ou coordination d'une équipe.
Groupe B, 2^{ème} niveau	Agent réalisant des opérations diversifiées, parfois complexes, sans lien de continuité nécessitant une expertise. Résolution de problèmes à partir d'une démarche d'analyse et de choix techniques. Peut transmettre ses connaissances.
Groupe B, 1^{er} niveau	Agent autonome, assurant des tâches techniques exigeant des savoirs, de l'analyse, de la recherche de solutions dans le cadre de projets complexes/transversaux. Encadrement ou coordination d'une équipe.
Groupe A, 2^{ème} niveau	Agent autonome, assurant une délégation exigeant des savoirs, de l'analyse, de la recherche de solutions dans le cadre de projets complexes/ transversaux. Prise d'initiative et encadrement ou coordination d'une équipe.
Groupe A, 1^{er} niveau	Cadre de direction, emplois fonctionnels

2.2 DÉTERMINATION DES MONTANTS

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par l'agent à l'un des groupes fonctionnels ci-dessus. L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique (mobilisation des compétences, adaptation aux évolutions du métier, développement de nouvelles compétences, initiative et force de proposition, diffusion de son savoir à autrui) et au parcours professionnel avant la prise de fonctions et les formations professionnelles réalisées.

Il fera l'objet d'un arrêté individuel.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,

- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Les montants annuels plancher et plafond de l'IFSE définis ci-dessous sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont proratisés dans les mêmes proportions que le temps de travail hebdomadaire.

Groupes	Montant plancher et plafond annuel
Groupe C, 3 ^{ème} niveau	1000 € à 3 500 €
Groupe C, 2 ^{ème} niveau	2 500 € à 4 500 €
Groupe C, 1 ^{er} niveau	3 500 € à 7 000 €
Groupe B, 2 ^{ème} niveau	4 000 € à 7 000 €
Groupe B, 1 ^{er} niveau	5 000 € à 10 000 €
Groupe A, 2 ^{ème} niveau	8 000 € à 12 000 €
Groupe A, 1 ^{er} niveau	12 000 € à 15 000 €

2.3 LES MODALITÉS DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée comme suit :

- Un montant forfaitaire fixe de 1 000 € versé sur la paie de décembre (proratisé le cas échéant).
- Le solde : mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué (hors montant forfaitaire de décembre).

2.4 LES MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION

Dans certaines situations de congés, le maintien ou la suppression de l'IFSE sera établi comme suit :

- en cas de congés de maladie ordinaire, de temps partiel pour raisons thérapeutiques, de congés annuels, de congés pour maternité, paternité ou adoption, d'accident de travail, de maladie professionnelle : les primes suivent le sort du traitement.
- en cas de congés de longue maladie, de congés de longue durée, de grave maladie : le versement du régime indemnitaire suit les règles relatives aux fonctionnaires de l'Etat, il est suspendu à compter de la reconnaissance par le comité médical.
- en cas de congés de longue maladie fractionnée : le versement du régime indemnitaire est suspendu pour les jours de maladie concernés par ce congés longue maladie.

ARTICLE 3 : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR (CIA)

Le CIA est basé sur la manière de servir de l'agent son engagement professionnel et sa manière de servir de l'agent.

3.1 DÉTERMINATION DES MONTANTS

Il varie entre 0 et 450 euros, avec un plancher effectif à 100 euros.

Il est apprécié au regard du compte rendu de l'entretien professionnel : objectifs de l'année, compétences, savoir-faire ou capacité d'encadrement (selon les missions de l'agent), manière de servir (valorisation et reconnaissance du travail effectué par l'agent tout au long de l'année, disponibilité de l'agent, son assiduité, son comportement professionnel, expérience professionnelle (au vu notamment du niveau de qualification, de l'ancienneté, des efforts de formation ...), capacité de l'agent à transmettre et à appliquer les connaissances acquises, maîtrise technique de l'emploi, volonté de l'agent à assurer des tâches nouvelles ou des missions ponctuelles..)

Le CIA peut être inférieur à 100 euros pour quelques cas notamment si le temps de présence de l'agent est de moins de 6 mois (maladies ou autres).

La décision d'attribution ou non du CIA sera laissée à l'appréciation du Maire et non de l'évaluateur.

3.2 LES MODALITÉS DE VERSEMENT

L'attribution du montant individuel de CIA fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Son montant est attribué en totalité indépendamment de la situation de l'agent lorsque ce dernier est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

Le CIA fera l'objet d'un versement en une seule fois en juin (paie de juin) et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

ARTICLE 4 : MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

A titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents dont ils bénéficiaient, au titre des dispositions antérieures, est maintenu lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Fait et délibéré le jour, mois et an susdits.
Pour extrait conforme.
Renaison, le 13 novembre 2024

Le Maire,
Laurent BELUZE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214201824-20241112-2024-11-12_05-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 14/11/2024
Publication : 14/11/2024

Le Maire,
Laurent BELUZE