

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

**Date : 21 mai 2024**

**Objet : 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.**

**N°2024-05-21/01**

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt et un du mois de mai, 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 : 17                      Votants : 20

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

Absents : M. Yves PERRIN et Mme Céline JANDARD.

Absents excusés : M. Dominique MUZELLE, Mme Laurence CHATEAU et Mme Magali RAMIREZ.

Procurations : M. Dominique MUZELLE à M. Laurent BELUZE, Mme Laurence CHATEAU à Mme Séverine BESSON et Mme Magali RAMIREZ à Mme Muriel MARCELLIN.

Date de convocation du Conseil municipal : 16 mai 2024

Secrétaire de séance : Madame Muriel MARCELLIN.

*Vu le Code général de la fonction publique,*

*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 les délibérations en date du 25 juin 2007, n°014-08-26/03 du 26 août 2014 et n°2019-10-08/05 du 8 octobre 2019 portant sur le régime indemnitaire des agents de la commune ;*

*Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 16 mai 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, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu (police municipale).

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).**

Il convient de noter que 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.

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

**DECIDE :**

**1/ D'abroger les délibérations en date du 24 novembre 2003 fixant le régime indemnitaire du personnel communal, du 25 juin 2007, n°014-08-26/03 du 26 août 2014 et n°2019-10-08/05 du 8 octobre 2019 portant sur le régime indemnitaire des agents de la commune ;**

**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) à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024,**

**3/ De maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents dont ils bénéficiaient, au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à 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.**

**4/ De maintenir la prime et le régime indemnitaire de la filière police comme suit :**

- Attribuer une indemnité spéciale mensuelle de fonctions :
  - pour le cadre d'emploi des agents de police municipale, un taux individuel compris entre 1% et 20% du traitement brut mensuel,
  - pour le cadre d'emploi des chefs de service de police municipale, un taux individuel compris entre 1% et 30% du traitement brut mensuel.
- Attribuer pour le cadre d'emploi des agents de police municipale une indemnité d'administration et de technicité d'un coefficient multiplicateur du taux moyen annuel par grade de 1 à 8.

- Maintenir à titre individuel le montant indemnitaire perçu par les agents dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures modifiées en raison de la mise en place du RIFSEEP pour les autres filières, à savoir la prime dite de « fin d'année » instaurée par une délibération en date du 10 mars 1989. Le montant versé sera équivalent à celui perçu en 2023.

5/ De fixer comme suit les conditions d'attribution du RIFSEEP selon le dispositif suivant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024 :

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).

### **ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES**

Le RIFSEEP est attribué aux :

- Agents titulaires et aux agents stagiaires à temps complet, temps non complet et à temps partiel.
- Agents sur emplois fonctionnels, 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.

Il concerne toutes les filières exceptées celle de la police municipale. Le cadre d'emplois des policiers municipaux de catégorie A, B et C ne peut pas bénéficier du RIFSEEP car il bénéficie d'un régime indemnitaire spécifique.

### **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 réglementairement :

- **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

Groupes	Classification
<b>Groupe C, 3<sup>ème</sup> niveau</b>	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.
<b>Groupe C, 2<sup>ème</sup> niveau</b>	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.
<b>Groupe C, 1<sup>er</sup> niveau</b>	Agent autonome, réalisant des opérations diversifiées parfois complexes, nécessitant une expertise. Encadrement ou coordination d'une équipe.
<b>Groupe B, 2<sup>ème</sup> niveau</b>	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.
<b>Groupe B, 1<sup>er</sup> niveau</b>	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.
<b>Groupe A, 2<sup>ème</sup> niveau</b>	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.
<b>Groupe A, 1<sup>er</sup> niveau</b>	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.

<b>Groupes</b>	<b>Montant plancher et plafond annuel</b>
Groupe C, 3 <sup>ème</sup> niveau	1000 € à 3 500 €
Groupe C, 2 <sup>ème</sup> niveau	2 500 € à 4 500 €
Groupe C, 1 <sup>er</sup> niveau	3 500 € à 7 000 €
Groupe B, 2 <sup>ème</sup> niveau	4 000 € à 7 000 €
Groupe B, 1 <sup>er</sup> niveau	5 000 € à 10 000 €
Groupe A, 2 <sup>ème</sup> niveau	8 000 € à 12 000 €
Groupe A, 1 <sup>er</sup> 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 prime 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.

### **2.5 Régime indemnitaire pour la période du 1er janvier au 31 mai 2024**

Le RIFSEEP est mis en place à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024.

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP. A cet effet, il perçoit un complément associé à l'IFSE, dénommé « indemnité de maintien ».

Les modalités de l'ancien régime indemnitaire s'appliquent jusqu'au 31 mai 2024, ainsi l'ancienne prime de fin d'année sera versée dans les mêmes conditions en décembre 2024 et proratisée au 5/12<sup>ème</sup>.

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

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est la part variable du régime indemnitaire (RIFSEEP). 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).

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.

**L'année 2024 étant l'année de démarrage du nouveau dispositif**, il a été décidé une « année blanche », soit un versement forfaitaire de CIA de 150 euros pour tous les agents éligibles en juin 2024.

#### **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.

Fait et délibéré le jour, mois et an susdits.  
Pour extrait conforme.  
Renaison, le 22 mai 2024

Le Maire,  
Laurent BELUZE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214201824-20240521-2024-05-21\_01-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 27/05/2024  
Publication : 27/05/2024

Le Maire, Laurent BELUZE