

DEPARTEMENT

YONNE

COMMUNE DE VILLENEUVE SUR YONNE

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

Nombre de membres		
afférents au Conseil municipal	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
29	29	26

Séance du 18 novembre 2022

L'an deux mille vingt-deux, le 18 novembre à 20 heures, le Conseil municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Madame Nadège NAZE, Maire.

Date de convocation

10 novembre 2022

Objet de la délibération

**Régime Indemnitaires tenant
compte des Sujétions, de
l'Expertise et de
l'Engagement Professionnel
(RIFSEEP)**

Présents : Mme NAZE, M. KASPAR, M. ALLUIN, Mme ZEPPA, M. FERNANDÈS, M. PARCINEAU, Mme PELTIER, M. PÉANNE, M. AUBRY, Mme AUTRET, Mme LETIN, M. COCHARD, Mme EL HAOUCHI, M. BURGUIÈRE, Mme BERTRAND, M. THOMAS, Mme SZEWZYK, Mme LOPEZ, M. ANDRÉ.

Absents excusés : Mme SIMON (pouvoir à Mme ZEPPA), M. LOISEAU (pouvoir à M. FERNANDÈS), Mme RICHARDSON (pouvoir à M. ALLUIN), Mme HOURLIER (pouvoir à M. KASPAR), M. BRIET (pouvoir à M. PARCINEAU), M. BOUREL (pouvoir à M. COCHARD, Mme ROLLOT (pouvoir à Mme NAZE)

Absents : M. HERVÉ, M. VERGNAUD, M. BOULLEAUX.

Secrétaire de séance : M. Éric PÉANNE, qui accepte, est élu secrétaire de séance à l'unanimité

M. KASPAR expose que le décret n° 2014-513 du 20 Mai 2014 a instauré pour les fonctionnaires d'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). La collectivité a déjà pris les délibérations nécessaires à la mise en place de ce régime indemnitaire. Il est néanmoins nécessaire aujourd'hui de mettre à jour la délibération existante pour se mettre en conformité avec les évolutions en la matière.

Le Conseil Municipal doit se prononcer sur :

- les cadres d'emplois bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation, les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

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

Les régimes indemnitaires attribués constituent des outils de management des ressources humaines et la commune a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et à instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Ramener de l'équité salariale dans la rémunération des agents,
- Garantir un régime indemnitaire lisible et transparent pour les agents,
- Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Mieux reconnaître les fonctions et responsabilités exercées par les agents,
- Valoriser la technicité, l'expertise et les compétences mises en œuvre,
- Favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme,
- Prendre en compte les contraintes ou les sujétions spécifiques de travail,
- Réduire les disparités entre les agents exerçant les mêmes fonctions et entre les filières,
- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- reconnaître la qualité de service et d'encadrement, ainsi que l'investissement professionnel individuel,

Les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire des agents sont détaillées ci-après :

1 – BÉNÉFICIAIRES

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous existant dans la commune ou susceptible de l'être:

Pour la filière administrative

- Les attachés
- Les secrétaires de mairie (catégorie A),
- Les rédacteurs territoriaux
- Les adjoints administratifs

Pour la filière technique

- Les ingénieurs,
- Les techniciens,
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques

Pour la filière sportive :

- Les conseillers des activités physiques et sportives,
- Les éducateurs des activités physiques et sportives,
- Les opérateurs des activités physiques et sportives

Pour la filière animation :

- Les animateurs territoriaux
- Les adjoints d'animation

Pour la filière sociale et médico-sociale

- Les ATSEM,
- Les psychologues,
- Les auxiliaires de puériculture,
- Les éducateurs jeunes enfants
- Les cadres de santé paramédicaux,
- Les puéricultrices territoriales

Pour la filière culturelle :

- Les conservateurs du patrimoine (A)
- Les conservateurs de bibliothèque (A)

- Les attachés de conservation du patrimoine (A)
- Les bibliothécaires (A),
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)
- Les adjoints territoriaux du patrimoine (C)

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) pourra être attribué selon les modalités suivantes :

- Aux agents titulaires et stagiaires.
(Les agents contractuels sont exclus du dispositif)

2 - MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les montants maximums réglementaires du RIFSEEP (IFSE et CIA), sont fixés par décret.

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel notifié à l'agent, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Les conditions de cumul :

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu. Il est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (P.F.R),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T),
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures (I.E.M.P),
- la prime de service et de rendement (P.S.R),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S),
- la prime de fonction informatique,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres,

En revanche, ce régime indemnitaire est cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- l'indemnité de frais de représentation,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités d'astreintes, d'intervention et de permanence
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE),

Quant au CIA, celui-ci est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

3 - MISE EN OEUVRE DE L'INDEMNITE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS ET DE L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle est versée mensuellement et tend à valoriser l'exercice des fonctions. Elle dépend de la fonction réelle occupée par l'agent et ainsi de son niveau de responsabilité, de technicité et d'expertise.

Détermination des groupes de fonctions :

La Ville de Villeneuve-sur-Yonne répartit l'ensemble des emplois de la collectivité au sein de groupes de fonctions homogènes ou comparables au regard de leur nature, du niveau de responsabilité des agents qui les occupent, de la technicité et de l'expertise mises en œuvre, des sujétions afférentes comme suit :

- catégorie A : 2 groupes de fonction pour le cadre d'emploi des attachés, 1 groupe de fonction pour cadre des puéricultrices et des éducateurs jeunes enfants,
- catégorie B : 2 groupes de fonction,
- catégorie C : 2 groupes de fonction.

Ainsi, sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

☐ **Encadrement, coordination, pilotage et conception** : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.

☐ **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** : Il est retenu pour ce critère les compétences acquises, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste.

A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.

☐ **Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes** au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Conditions de versement et de réexamen :

L'Etat prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants plafonds pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent, au prorata de son temps de travail, pour une somme définie par arrêté individuel.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels,
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions,

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions),
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois suite à une promotion, ou la réussite à un concours,
- en cas d'obtention d'un diplôme,
- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe, (*)
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert, (*)
- en cas de manquements en termes de conduite de projets, (*)
- en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre, (*)
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale, (*)
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel. (*)

(*) *Donnant lieu à des modifications dans les missions du poste.*

Toutefois, la collectivité n'est pas tenue de revaloriser automatiquement ce montant.

Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

4 – MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique.

Le principe de parité entre les fonctions publiques fait obstacle à ce que des collectivités puissent attribuer à leurs agents des avantages qui excéderaient ceux auxquels peuvent prétendre les agents de l'Etat.

Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE:

L'IFSE sera **maintenue dans les conditions suivantes pour le congé de maladie ordinaire et le congé invalidité temporaire imputable au service (CITIS)** :

- suppression de l'IFSE en totalité, le temps de l'arrêt maladie à partir du 4^{ème} jour d'arrêt sur la période du 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

L'IFSE est **maintenue intégralement** (*l'article 29 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 impose le maintien des primes durant ces congés*) pendant les congés :

- annuels, formation (sauf congé de formation), ASA,
- pour maternité ou adoption, et les congés de paternité
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle

L'IFSE **ne peut pas être maintenue** (*décret n° 2010-997 du 26 août 2010*) en cas de:

- congé longue maladie,
- congé grave maladie,
- congé longue durée

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

L'IFSE sera supprimée en cas de Période de Préparation au Reclassement (PPR).

NDLR : depuis la publication de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, une journée de carence au titre du premier jour d'arrêt a été instaurée pour les agents en congé de maladie. Cette journée s'applique indépendamment de tout autre dispositif de suspension du régime indemnitaire.

CATEGORIE A

Cadre d'emploi des attachés territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Direction d'une collectivité	Direction Générale des Services	2 000 €	20 000 €	36 210 €
Groupe 2 Direction d'un service	Direction des Ressources Humaines Direction du service financier Direction du musée	1 200 €	15 000 €	32 130 €

Cadre d'emploi des Puéricultrices

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Direction de service	Direction de la crèche municipale	2 000 €	10 000 €	19 480 €

Cadre d'emploi des Educateurs de jeunes enfants

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Educateurs de jeunes enfants	Adjoint à la direction	2 000 €	8 000 €	14 000 €

CATEGORIE B

Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond à titre indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Direction d'un service Adjoint à la Direction	Direction du service ressources humaines Responsable du développement urbain Responsable de service culturel Responsable de la bibliothèque Responsable pôle jeunesse	1 200 €	13 000 €	17 480 €
Groupe 2 Responsable adjoint d'un service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage,	Responsable adjoint du service communication Autre responsable adjoint service	720 €	8 000 €	16 015 €

Cadre d'emploi des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond à titre indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Direction De service	Direction du musée Direction du service culturel Direction de la bibliothèque	1 200 €	8 000 €	17 480 €

Cadre d'emploi des techniciens

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond à titre indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Direction d'un service	Direction du centre technique municipal	1 200 €	13 000 €	19 660 €
Groupe 2 Responsable adjoint d'un service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage	Responsable adjoint au directeur du CTM Autre responsable adjoint service Responsable commande publique	1 000 €	8 000 €	16 015 €

Cadre des auxiliaires de puériculture

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond à titre indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture	1 200 €	2 000 €	11 340 €

CATEGORIE C

Cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux :

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond à titre indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Responsable de service, Encadrement de 1 ^{er} niveau, Assistant de direction, coordonnateur ou poste avec expertise	Responsable de service Assistant de direction Assistant administratif Assistant comptable et budgétaire Secrétaire Agent d'accueil avec régie Assistant en urbanisme	900 €	8 000 €	11 340 €
Groupe 2 Agent d'accueil, agent d'exécution, toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	Agent administratif Agent d'accueil	720 €	4 000 €	10 800 €

Cadre d'emplois des Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (ATSEM) :

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond à titre indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 ATSEM assistant aux enseignants, animation et hygiène des enfants, préparation du matériel nécessaire aux activités	ATSEM	720 €	1 000 €	11 340 €

Cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux :

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond à titre indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Directeur de service, Fonctions opérationnelles spécialisées	Directeur du Centre technique municipal	900 €	10 000 €	11 340 €
Groupe 2 Chef d'équipe, Fonctions opérationnelles	Responsable des bâtiments Responsable des espaces verts Responsable voirie et mécanique Responsable environnement Chef d'équipe Agent spécialisé	720 €	3 500 €	10 800 €

Cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux :

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond à titre indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
<p>Groupe 1</p> <p>Encadrement de proximité, agent qualifié avec expertise</p>	Responsable du restaurant scolaire Responsable du service restauration de la crèche Responsable du magasin Autres responsables de services divers Chef d'équipe voirie Chef d'équipe espaces verts Chef d'équipe bâtiments Chef d'équipe environnement Agent technique polyvalent spécialisé	900 €	3 500 €	11 340 €
<p>Groupe 2</p> <p>Agent d'exécution, toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1</p>	Agent technique polyvalent Jardinier peintre Agent d'entretien voirie Gardien Menuisier Peintre Electricien Plombier Soudeur Mécanicien Maçon Agent technique Agent de service ASVP Agent d'entretien Agent de restauration	720 €	1 700 €	10 800 €

Cadre d'emplois des Adjoints du patrimoine Territoriaux :

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond à titre indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Encadrement de proximité agent qualifié avec expertise	Responsable adjoint de service	900 €	3 500 €	11 340 €
Groupe 2 Accueil du public, Agent d'exécution, toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	Agent d'accueil de bibliothèque Agent d'accueil du musée	720 €	1 200 €	10 800 €

Cadre d'emplois des Adjoints Territoriaux d'animation :

Répartition des groupes de fonctions par emploi	Emplois	Montant annuel de l'IFSE (en brut et en €)		Montant plafond à titre indicatif réglementaire
		Montant minimum retenu par l'organe délibérant	Montant maximum retenu par l'organe délibérant	
Groupe 1 Encadrement de proximité, missions nécessitant une qualification à l'exercice des missions	Responsable du service jeunesse	900 €	3 500 €	11 340 €
Groupe 2 Agent d'animation, Agent d'exécution, toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	Agent d'animation	720 €	1 200 €	10 800 €

**SITUATION PARTICULIERE DES RE
 RECETTES :**

Une IFSE complémentaire annuelle sera versée aux régisseurs d'avances et/ou de recettes selon le barème ci-dessous :

Montant maximum de l'avance	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	Montant de l'IFSE annuelle
Jusqu'à 3 000 €	Jusqu'à 3 000 €	Jusqu'à 3 000 €	110 €
De 3 001 € à 4 600 €	De 3 001 € à 4 600 €	De 3 001 € à 4 600 €	120 €

L'IFSE annuelle mentionnée ci-dessus sera versée mensuellement sur 12 mois aux agents régisseurs titulaires et calculée au prorata de leur présence sur l'année (ex : arrivée le 1^{er} juin, IFSE proratisée sur 7/12^{ème}).

SITUATION PARTICULIERE DES POLICIERS MUNICIPAUX :

En raison de la spécificité des fonctions exercées par les agents de police municipale et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), composé de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA), n'a pas été rendu applicable aux agents de police municipale.

Les agents appartenant aux cadres d'emplois de la police municipale (titulaires et stagiaires) continuent donc de bénéficier du régime indemnitaire dont les modalités et les taux sont fixés par décret (décret n° 97-702 du 31 mai 1997 ; décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 ; décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006).

Ce régime indemnitaire se compose de l'indemnité mensuelle spéciale de fonction (ISF) qui correspond à un pourcentage du traitement indiciaire et de la NBI et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les agents de catégorie C.

Le montant annuel de l'IAT est calculé par application au montant de référence annuel fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur compris entre 0 et 8. L'IAT et l'ISF sont versées mensuellement et les montants fixés par arrêté individuel.

AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	IAT montant de référence annuel au 01/02/2017 (*)	ISF pourcentage du traitement indiciaire et NBI
Brigadier-chef principal	495,95 €	Maximum 20%
Gardien brigadier	469,88 €	Maximum 20%

(*) Ces indemnités sont indexées sur l'indice de la FPT.

5 - MISE EN OEUVRE DU COMPLEMENT (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) constitue la seconde prime intégrée au RIFSEEP. Il permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Conditions de versement et détermination du montant maximum

Dans un souci d'uniformité pour tous les agents quel que soit leur responsabilité, leur catégorie et leur cadre d'emploi, la collectivité propose d'attribuer un montant annuel maximum de 400 euros.

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents :

- en fonction de leur engagement professionnel et de leur manière de servir appréciés au regard de l'évaluation réalisée lors de l'entretien professionnel de l'année qui précède le versement,
- en fonction de l'absentéisme de l'année qui précède le versement.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant du CIA, est attribué pour 50% du montant au vu de l'engagement professionnel et de la manière de servir et pour 50% du montant au vu du présentéisme.

Pour la part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, seront appréciés les critères ci-après :

- l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions
- sa capacité à maintenir une coopération harmonieuse et un relationnel de qualité avec ses collègues
- la connaissance de l'agent de son domaine d'intervention,
- la capacité de l'agent à s'adapter aux exigences du poste,
- l'implication de l'agent dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel,
- la capacité de l'agent à travailler en équipe (contribution de l'agent au collectif de travail),
- la capacité de l'agent à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes,
- la disponibilité, l'assiduité et le sens du service public de l'agent.

6 - MODULATION DU CIA DU FAIT DES ABSENCES

Pour la part liée au présentéisme, seront appréciées l'activité et la présence de l'agent au vu d'un état des absences pour maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir	Part liée au présentisme
50% du CIA (voir tableau des critères joints en annexe)	50% du CIA
Cette part sera déterminée en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (critères précités) appréciés au regard de l'évaluation réalisée lors de l'entretien professionnel de l'année n-1.	Cette part est réduite dès lors que l'agent bénéficie de congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée et de grave maladie afin de tenir compte de l'activité et la présence de l'agent de décembre de l'année n-1 à novembre de l'année n.
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions : l'ensemble des critères est « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant » = 100% de la part soit 200€	Pas d'absence et jusqu'à 7 jours d'absence = 100% de la part soit 200 €
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions : ¾ au moins des critères sont indiqués comme « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant » = 75% de la part soit 150 €	De 8 jours à 14 jours d'absence = 75% de la part soit 150 €
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions : la moitié au moins des critères est indiquée comme « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant » = 50 % de la part soit 100 €	De 15 jours et 21 jours d'absence = 50% de la part soit 100 €
	De 22 jours à 28 jours d'absence = 25% de la part soit 50 €
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions : moins de la moitié au moins des critères est indiquée comme « acquis », « satisfaisant » ou « très satisfaisant » = 0 % de la part	A partir de 29 jours d'absence = 0% de la part

En cas de sanction disciplinaire (quel que soit le groupe) infligée à un agent, dans les 12 mois précédant le mois d'attribution du CIA, la part liée à l'engagement professionnel sera supprimée en totalité.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au mois de décembre (ou au moment du départ de l'agent) au prorata du temps de présence dans la collectivité.

Le montant est proratisé en fonction de la durée effective de présence de l'année n et du temps de travail de l'agent au titre de l'année n.

Exceptionnel par nature, le CIA n'est pas reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

VU

- le code général des collectivités territoriales,
- le code général de la fonction publique, notamment ses articles L 714-1 et L 714-4 à L 714-13
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié ;
- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat ;
- le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 fixant la liste des primes cumulables avec l'IFSE ;
- l'arrêté du 20 mai 2014 (pour les **adjoints administratifs**, les **agents sociaux**, les **ATSEM**, les **opérateurs des activités physiques et sportives** et les **adjoints d'animation**), l'arrêté du 19 mars 2015 (pour les **rédacteurs**, les **éducateurs des activités physiques et sportives**, les **animateurs**), l'arrêté du 3 juin 2015 (pour les **attachés**), l'arrêté du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 (pour les **adjoints techniques** et les **agents de**

maîtrise), l'arrêté du 30 décembre 2016 (pour les **conservateurs du patrimoine**), l'arrêté du 7 décembre 2017 (pour les **conservateurs du patrimoine**), l'arrêté du 14 mai 2018 (pour les **bibliothécaires, les conservateurs de bibliothèque, les attachés de conservation du patrimoine, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques**), l'arrêté du 5 novembre 2021 (pour les **techniciens territoriaux**), l'arrêté du 5 novembre 2021 (pour les **ingénieurs territoriaux**), l'arrêté du 23 décembre 2019 (pour les **cadres de santé infirmiers, les cadres de santé paramédicaux et les puéricultrices cadres de santé**), l'arrêté du 8 mars 2022 (pour les **psychologues territoriaux**).

- l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU le tableau des effectifs,

CONSIDERANT

- l'avis favorable du comité technique en date du 24 octobre 2022,
- l'avis favorable de la commission des ressources humaines en date du 2 novembre 2022,

CONSIDERANT

- qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune,
- que ce régime indemnitaire se compose :
 - d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
 - d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent,
- qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,
- que les régimes indemnitaires attribués constituent des outils de management des ressources humaines, et qu'il convient en fonction des catégories et des groupes d'emplois de :
 - Ramener de l'équité salariale dans la rémunération des agents,
 - Garantir un régime indemnitaire lisible et transparent pour les agents,
 - Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
 - Mieux reconnaître les fonctions et responsabilités exercées par les agents,
 - Valoriser la technicité, l'expertise et les compétences mises en œuvre,
 - Prendre en compte les contraintes ou les sujétions spécifiques de travail,
 - Réduire les disparités entre les agents exerçant les mêmes fonctions et entre les filières,
 - Susciter l'engagement des collaborateurs,
 - reconnaître la qualité de service et d'encadrement, ainsi que l'investissement professionnel individuel,

- Garantir le maintien à titre individuel du régime indemnitaire mensuel antérieur si l'IFSE est moins favorable. Le différentiel sera couvert par une indemnité de compensation dont les modalités d'attribution garantiront aussi le maintien des effets du déroulement de carrière (avancements d'échelon, grade, augmentation du point d'indice...).
- que le cadre d'emplois de la police municipale n'est pas concerné par le RIFSEEP,
- qu'il revient à l'autorité territoriale de fixer les attributions individuelles dans le cadre défini par le conseil municipal,

Le Conseil municipal à l'unanimité de ses membres présents et représentés,

INSTAURE l'IFSE dans les conditions ci-dessus ;

INSTAURE le CIA dans les conditions ci-dessus ;

DECIDE que les dispositions de la présente délibération, à l'exclusion des dispositions concernant la modulation des primes au vu de l'absentéisme, prendront effet à compter du 1^{er} décembre 2022 ;

APPROUVE l'application de la modulation des primes au vu de l'absentéisme à compter du 01/01/2023, selon les modalités prévues dans la présente délibération

DIT que Madame La Maire fixera, par arrêtés individuels, les montants des primes du RIFSEEP dans le respect des principes définis par la présente délibération ;

S'ENGAGE à prévoir au budget les crédits relatifs au dit régime indemnitaire.

AUTORISE Madame la Maire à signer tous les documents afférents à cette délibération

PRECISE :

- que ce nouveau régime indemnitaire prévu par la loi scinde la prime versée aux agents en 2. Une part est versée mensuellement (IFSE), l'autre l'étant au mois de décembre à l'appréciation de Madame la Maire, en fonction de la manière de servir (CIA).
- que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Le Secrétaire

Éric PÉANNE



La Maire

Nadège NAZZE



Envoyé en préfecture le 28/11/2022

Reçu en préfecture le 28/11/2022

Publié le 02/12/2022



ID : 089-218904647-20221118-DE2022_100-DE