

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL DE SCIENTRIER

Délibération n°34/2023

OBJET : Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP)

<p>Nombre de Conseillers en exercice : 11 Présents : 10 Votants : 10</p>

l'an deux mil vingt-trois

le : jeudi 06 juillet 2023

le Conseil Municipal de la commune de SCIENTRIER

*dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie,
sous la présidence de Madame Patricia DEAGE, le Maire.*

Date de convocation du Conseil Municipal : jeudi 29 juin 2023.

PRÉSENTS : BARBIER Sarah, BERARD Nicolas, BRANTUS Michel, BRON Isabelle, DAKIN-GARVAL Sylvain, DEAGE Patricia, DESALMAND Stéphane, DESALMAND Nadège, FLOQUET Sandra, PIEUCHOT Sophie
Formant la majorité des membres en exercice.

ABSENTS : LAMBERT Adrien

ABSENTS EXCUSÉS :

A été nommé secrétaire de séance : Stéphane DESALMAND

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 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 NOR : RDFS1427139C 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,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, Vu la délibération n°37/2017 en date du 15/06/2017 portant institution du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n°10/2018 en date du 28/02/2018 portant précisions sur le régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n°30/2018 en date du 07/06/2018 portant complément sur le régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n°47/2020 en date du 24/09/2020 portant mise à jour du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emplois de catégorie A,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 22 juin 2023,

SLOW

Considérant qu'il convient de revoir les groupes de fonctions et d'emplois représentés dans la collectivité pour tenir compte des postes par chacun des agents,
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 est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadres d'emplois.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Il se compose :

- D'une part fixe : indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE).
- D'une part variable : complément indemnitaire 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 (voir en ce sens la décision du Conseil Constitutionnel n°2018-727 du 13 juillet 2018). 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 collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Instaurer un régime indemnitaire équitable.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du RIFSEEP.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- D'instaurer le RIFSEEP selon le dispositif suivant :

Article 1 : Bénéficiaires

Les agents appartenant aux cadres d'emplois listés à l'article 2 sont éligibles au RIFSEEP.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public dès leur arrivée dans la collectivité.

Article 2 : Montants de références

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

A. Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Direction générale des services, secrétaire général
2	Emploi nécessitant une expertise particulière, avec ou sans encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des attachés soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
Attachés	1	32 130 €	5 670 €
	2	20 400 €	3 600 €

B. Cadre d'emplois des rédacteurs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Encadrement ou coordination d'une équipe
2	Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes, sans encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des rédacteurs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
Rédacteurs	1	17 480 €	2 380 €
	2	14 650 €	1 995 €

SLOW

C. Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Encadrement ou coordination d'une équipe
2	Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes, sans encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Assistant de conservation du patrimoine</i>	1	16 720 €	2 280 €
	2	14 960 €	2 040 €

Les montants de référence retenus pour le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine sont différents de ceux des autres cadres d'emplois de catégorie B, en conformité de l'arrêté ministériel du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques.

D. Cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Encadrement ou coordination d'une équipe
2	Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes, sans encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des animateurs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Animateurs</i>	1	17 480 €	2 380 €
	2	14 650 €	1 995 €

E. Cadre d'emplois des agents de maîtrise

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe ou de l'activité d'un service
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières, une ou des sujétions particulières

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Agents de maîtrise</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise sont fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Agents de maîtrise</i>	1	7 090 €	1 260 €
	2	6 750 €	1 200 €

F. Cadre d'emplois des adjoints administratifs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe ou de l'activité d'un service
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières, une ou des sujétions particulières
3	- Postes d'exécution sans encadrement, en l'absence ou faible exigence de qualifications / sujétions intermédiaires

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Adjoints administratifs</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €
	3	7 200 €	900 €

G. Cadre d'emplois des adjoints techniques

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe ou de l'activité d'un service
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières, une ou des sujétions particulières
3	- Postes d'exécution sans encadrement, en l'absence ou faible exigence de qualifications / sujétions intermédiaires

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints techniques soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
<i>Adjoints techniques</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €
	3	7 200 €	900 €

Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants de
des adjoints techniques sont fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Adjoints techniques</i>	1	7 090 €	1 260 €
	2	6 750 €	1 200 €
	3	5 100 €	900 €

H. Cadre d'emplois des adjoints d'animation

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe ou de l'activité d'un service
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières, une ou des sujétions particulières
3	- Postes d'exécution sans encadrement, en l'absence ou faible exigence de qualifications / sujétions intermédiaires

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints d'animation soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Adjoints d'animation</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €
	3	7 200 €	900 €

I. Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe ou de l'activité d'un service
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières, une ou des sujétions particulières

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
<i>Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Il pourra être attribué un montant supérieur d'IFSE en cas d'accomplissement de missions d'un niveau supérieur assumé temporairement sur une durée de plusieurs semaines / mois (en dehors des périodes normales de congés annuels, formations, etc).

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

Article 3 : Critères de modulation

A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

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,

En cas d'impossibilité pour l'agent, et de son fait, d'assurer l'ensemble de ses fonctions,

Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Les modalités de modulation de l'IFSE selon l'expérience professionnelle démontrée par les agents seront ré-évalué.

L'IFSE sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.

Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- sa capacité d'initiative,
- son sens de service public et respect de ses valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général),
- sa capacité à travailler en équipe,
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
- son implication dans les projets du service,
- son positionnement au regard de ses collaborateurs,
- son positionnement à l'égard de la hiérarchie.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

La part variable fera l'objet d'un versement annuel, au mois de janvier de chaque année.

Article 4 : Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence

L'IFSE est maintenue pendant :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- les congés bonifiés,
- les congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET,
- les absences liées à une action de formation professionnelle,
- les congés pour formation syndicale,
- les décharges de service pour exercer un mandat syndical – DAS,
- les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant,
- les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,

SLOW

- les congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- le temps partiel thérapeutique,
- les autorisations spéciales d'absence,
- les absences liées à la Période Préparatoire au Reclassement – PPR.

L'IFSE est suspendue pendant :

- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC)
- le congé parental,
- le congé de proche aidant,
- le congé de solidarité familiale,
- la disponibilité,
- le congé de formation professionnelle,
- la suspension,
- l'exclusion temporaire de fonctions,
- les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Article 5 : Cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- **D'inscrire** au budget les crédits correspondants ;
- **D'autoriser** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **D'autoriser** l'autorité territoriale à signer tout autre acte y afférent ;
- **De charger** l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1er septembre 2023,

Ainsi fait et délibéré,
Les jour, mois et an que susdit
Pour extrait conforme,
Le Maire,
Patricia DEAGE

Le Secrétaire,



Envoyé en préfecture le 18/07/2023

Reçu en préfecture le 18/07/2023

Publié le

ID : 074-217402627-20230718-DEL_34_2023-DE

SLOW

Madame le Maire certifie le caractère exécutoire de la présente

Télétransmise le

Publiée le

Notifiée le

La présente délibération est susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Grenoble dans un délai de 2 mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat, de son affichage et de sa notification. Les recours gracieux prolongent les délais de recours contentieux.