

## Séance du mardi 5 septembre 2023

### Délibération n° 2023-37

<b>Nombre de membres :</b>	<i>Date de convocation du Conseil Municipal :</i> 1 <sup>er</sup> septembre 2023
En exercice : 19	<i>Date d'affichage électronique de la convocation :</i> 1 <sup>er</sup> septembre 2023
Présents : 13	<i>Secrétaire de Séance :</i> Bertrand GAULÉ
Pouvoirs : 5	<i>Présents :</i> Jean-Marc THIMONIER - Pascal DIDELET - Marylène CELLIER – Bertrand GAULÉ - Laurence PAGNON - Franck BAULAN - Odile BELIER COLLONGE - Nathalie ROUGEMONT – Emmanuel VINCENT - Serge FERRANDEZ - David OHANNESSIAN - Caroline VITAL - Thomas RIGAUD
Votants : 18	<i>Absent(s) représenté(s) :</i> Magalie NEVEU a donné pouvoir à Bertrand GAULÉ - Yoann TRICAULT a donné pouvoir à Caroline VITAL - Julie SABY a donné pouvoir à Franck BAULAN – Charlotte PIERRAT a donné pouvoir à Emmanuel VINCENT – Vincent BRUN a donné pouvoir à Serge FERRANDEZ
	<i>Absents :</i> Elisabeth SAGE

**OBJET : RESSOURCES HUMAINES – Actualisation du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Monsieur le Maire rappelle la délibération du 12 décembre 2017 instaurant le régime indemnitaire lié aux fonctions, sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel. Il indique que le bénéfice du régime indemnitaire avait été ouvert aux seuls fonctionnaires titulaires.

Afin de tenir compte :

- de l'évolution de carrière des agents et des détachements sur des cadres d'emplois suite à la réussite aux concours ou à la promotion interne,
- de l'implication de contractuels présents dans les effectifs sur des longues périodes (remplacements de congés maladie),

Il propose d'élargir le bénéfice du RIFSEEP aux fonctionnaires stagiaires et aux contractuels de droit public (hors vacations) ainsi qu'à de nouveaux cadres d'emplois à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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'État,

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

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 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 03 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériel des attachés d'administration des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2016 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 05 novembre 2021 pris pour l'application aux corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu la délibération n°13 – 12/12/2017 en date du 12 décembre 2017 instaurant le RIFSEEP sur la commune de Sainte-Consoise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial,

Il est proposé au Conseil Municipal de modifier le RIFSEEP de la manière suivante :

---

## 1. Objet

---

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est modifié à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- **L'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise (IFSE)** liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- **Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

---

## 2. Les bénéficiaires

---

Le présent régime indemnitaire est attribué aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, relevant du cadre d'emploi concerné et aux contractuels de droit public (hors vacataires).

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés,
- Les animateurs,
- Les rédacteurs,
- Les techniciens,
- Les agents de maîtrise,
- Les agents spécialisés territoriaux des écoles maternelles,
- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints administratifs,
- Les adjoints du patrimoine,
- Les adjoints techniques.

### 3. L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

#### 3.1 Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque poste est réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - Du positionnement dans l'organigramme de la collectivité,
  - Du niveau d'encadrement direct :
    - Encadrement de l'ensemble de la collectivité,
    - Encadrement d'un ou plusieurs services,
    - Coordination d'une équipe,
  - Du niveau hiérarchique dans la collectivité comprenant :
    - Responsabilité relative à l'accompagnement dans le processus décisionnel des projets majeurs de la collectivité,
    - Responsabilité relative à la gestion de projets sectorisés au sein de la collectivité,
    - Responsabilité relative à l'instruction et gestion de dossier.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions intégrant :
  - Les connaissances techniques requises,
  - Le niveau de qualification requis,
  - Le niveau de complexité du poste,
  - Le temps d'adaptation nécessaire lors de la prise de poste,
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Pénibilité physique,
  - Pénibilité psychique,
  - Sujétions spécifiques : cycles de travail, horaires spécifiques,
  - Responsabilité pour la sécurité d'autrui,
  - Responsabilité matérielle,

Au regard de ces critères, il est proposé de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels ci-annexés par cadre d'emploi.

#### 3.2 Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est prise en compte dans un premier temps lors du recrutement de l'agent, elle tient compte :

- Du nombre d'années d'expérience sur un poste similaire,
- Des mobilités réalisées le cas échéant,
- Des formations suivies.

Elle pourra être ensuite modulée en fonction de l'expérience professionnelle acquise dans la collectivité selon les critères suivants :

- Mobilisation des acquis de l'expérience professionnelle permettant de consolider la qualité de la pratique sur le poste (connaissance, autonomie, réactivité, discernement),
- Elargissement des compétences et des savoir-faire et des qualités relationnelles,
- Capacité de mobilisation de l'expérience pour la diffusion de ses connaissances, la maîtrise de l'environnement de travail et la réalisation d'un travail de grande qualité.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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.

### 3.3 Périodicité et modalités du versement

L'IFSE est versée mensuellement aux fonctionnaires stagiaires et titulaires et aux agents contractuels de droit public.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent (temps complet, temps non complet, temps partiel).

En cas de congé maladie ordinaire ou congés pour accident de service, l'IFSE sera suspendue à hauteur de 50% à compter de 15 jours glissants d'absence (hors jour de carence) au cours des 12 derniers mois (calcul au prorata de l'absence soit  $50\% * 1/30$  de jour d'absence).

Le décompte des 15 jours glissants d'absence débutera le 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Cependant, lorsque le traitement de base deviendra porté à 50% sur ces arrêts, l'IFSE suivra le sort du traitement. Il en sera de même lorsque le traitement de base sera porté à 0, l'IFSE sera supprimée.

L'IFSE est suspendue en cas de :

- Congés de longue maladie,
- Congés de longue durée,
- Congés de grave maladie.

Lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie ou de grave maladie après avis du Conseil Médical, l'IFSE déjà versée au titre du congé de maladie ordinaire demeure acquise.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera versée à hauteur du temps de travail réellement effectué.

En cas de période préparatoire au reclassement, l'IFSE sera maintenue.

Les congés maternité, paternité et d'adoption dérogent à ce régime. L'IFSE sera maintenue pendant toute la durée du congé.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

---

## 4. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

---

### 4.1 Critères de versement

Le CIA est versé en janvier n+1 en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel au titre de l'année n.

Le CIA est facultatif et variable.

Il est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- a) (Critères fixés lors de l'établissement des fiches d'entretiens professionnels Catégorie C)
  - **Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :**
    - Contribution à la réalisation des objectifs fixés,
    - Efficacité dans le travail,
    - Exécution des tâches confiées,
    - Mise en application des connaissances, des compétences,
    - Qualité du travail réalisé,
    - Respect des délais fixés,
    - Expression et transmission de l'information - Organisation personnelle,
    - Autonomie,
    - Réactivité,
    - Assiduité au travail,

- Disponibilité,
- Ponctualité.

Accusé de réception en préfecture  
069-216901900-20230905-05092023\_37-DE  
Reçu le 06/09/2023

- **Valeur professionnelle de l'agent :** Compétences professionnelles et techniques
    - Connaissances techniques nécessaires à l'exercice du poste,
    - Connaissance de l'environnement professionnel,
    - Maîtrise des savoir-faire et des procédés,
    - Maîtrise de l'expression écrite,
    - Maîtrise de l'expression orale,
    - Respect des procédures et des règles internes,
    - Effort d'anticipation,
    - Progression et adaptation au poste de travail : Faculté d'adaptation, souci de perfectionnement et de formation.
  - **Qualités relationnelles :**
    - Relations avec les différents acteurs (public, entreprises, autres collectivités, services, agents)
    - Relation avec la hiérarchie,
    - Esprit d'équipe et sens du travail en commun,
    - Sociabilité, collaboration et relation avec les collègues,
    - Sens du service public.
  - **Capacité d'encadrement ou d'expertise ou capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :**
    - Capacité ou aptitude à décider (prise d'initiative),
    - Capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
    - Aptitude à apprendre et à progresser,
    - Niveau d'expertise : Capacité à exercer de l'expertise ou à développer de l'expertise,
    - Sens des responsabilités,
    - Capacité ou aptitude à prendre du recul,
    - Aptitude à se remettre en question.
- b) Critères fixés lors de l'établissement des fiches d'entretiens professionnels - Catégories A et B
- **Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :**
    - Contribution à la réalisation des objectifs fixés l'année précédente,
    - Capacité d'analyse,
    - Esprit de synthèse,
    - Maintien et développement du savoir-faire,
    - Transmission du savoir-faire,
    - Sens de l'initiative et de la prise de décision,
    - Motivation et participation,
    - Assiduité au travail,
    - Disponibilité,
    - Ponctualité,
  - **Valeur professionnelle de l'agent :** Compétences professionnelles et techniques
    - Connaissances professionnelles générales,
    - Qualité d'expression écrite,
    - Qualité d'expression orale,
    - Connaissances particulières dans le poste,
    - Sens du service public et disponibilité.
  - **Qualités relationnelles :**
    - Sociabilité (adaptation aux autres),
    - Capacité à communiquer,
    - Adaptation et relation avec la hiérarchie,
    - Sens du service public.
  - **Capacité d'encadrement ou d'expertise ou capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :**
    - Sens des priorités,
    - Capacité ou aptitude à animer une équipe,
    - Capacité à déléguer,
    - Capacité ou aptitude à prendre du recul,
    - Capacité à gérer les conflits,
    - Aptitude à apprendre et à progresser,
    - Capacité d'écoute et de prise en compte,

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont fixés comme ci-annexés.

#### 4.2 Périodicité et modalités du versement

Le CIA est versé annuellement aux fonctionnaires stagiaires et titulaires et contractuels de droit public. Ce dernier est versé en n+1 en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel au titre de l'année n.

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent (temps complet, temps non complet, temps partiel).

En cas de période préparatoire au reclassement, l'agent est éligible au CIA.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

---

## 5. Cumuls

---

Enfin, il est précisé qu'indépendamment du régime indemnitaire tel que décrit ci-dessus, le Conseil Municipal entend maintenir les primes et indemnités particulières distinctes du RIFSEEP telles que : indemnités horaires pour travaux supplémentaires, indemnités d'astreintes, indemnités horaires pour travail du dimanche et jours fériés...

---

## 6. Régime indemnitaire des cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP

---

Le régime indemnitaire des cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP est inchangé.

Cependant, il est précisé que les modalités de versement du régime indemnitaire en cas d'absentéisme, temps partiel thérapeutique et période préparatoire au reclassement, pour ces cadres d'emploi s'appliquent dans les mêmes termes que le RIFSEEP mis en œuvre dans la collectivité. Il s'agit à ce jour pour Sainte-Consorte du cadre d'emploi d'agent de police municipale.

Pour ce cadre d'emploi également, le montant du régime indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal,

**Le conseil municipal, après en avoir débattu et délibéré, après un vote à main levée dont le résultat est le suivant :**

- Votants : 13 – suffrages exprimés : 18 - *Abstention* : 0 Pour : 18 – *Contre* : 0

- **ADOpte** les nouvelles modalités d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel telles que détaillées ci-dessus et dans le tableau joint en annexe à la présente délibération.

- **Autorise** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans les respects des principes indiqués ci-dessus.

- **DIT** que ces nouvelles modalités prendront effet au 1<sup>er</sup> octobre 2023.

- **PRECISE** que des crédits suffisants seront prévus aux budgets.
- **ABROGE** la délibération n°13 – 12/12/2017 en date du 12 décembre 2017 portant mise en place du RIFSEEP.

Le Maire  
Jean-Marc THIMONIER



*Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que ci-dessus  
Ont signé au registre Le Maire et le secrétaire de séance  
Pour extrait certifié conforme au registre des délibérations.  
Certifié exécutoire compte tenu de sa transmission en Préfecture  
et sa publication sur le site internet de la commune*