



DU
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du
JEUDI 30 NOVEMBRE 2023 à 19 h 00
Salon d'honneur de l'Hôtel de Ville

OBJET : D17 - Révision des dispositions réglementaires du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Date de convocation : 24 novembre 2023

Nombre de conseillers en exercice : 29

Nombre de présents : 22

Françoise MESNARD, Maire, Cyril CHAPPET, Myriam DEBARGE, Jean MOUTARDE, Marylène JAUNEAU, Philippe BARRIERE, Mathilde MAINGUENAUD, Adjointes ;

Anne DELAUNAY, Jean-Marc REGNIER, Anne-Marie BREDECHE, Denis PETONNET, Pascale GARDETTE, Catherine BAUBRI, Patrice BOUCHET, Natacha MICHEL, Gaëlle TANGUY, Michel LAPORTERIE, Fabien BLANCHET, Sabrina THIBAUD, Médéric DIRAISON, Micheline JULIEN, Pierre-Michel MARCH formant la majorité des membres en exercice.

Excusés ayant donné pouvoir : 3

Jocelyne PELETTE à Françoise MESNARD ; Matthieu GUIHO à Jean MOUTARDE ; Julien SARRAZIN à Cyril CHAPPET

Absents excusés : 4

Houria LADJAL ; Hénoc CHAUVREAU ; Sandrine RONTET-DUCOURTIOUX ; Patrick BRISSET

Présidente de séance : Françoise MESNARD, Maire

Secrétaire de séance : Patrice BOUCHET

Mme la Maire constate que le quorum (15) est atteint et ouvre la séance.

D17 - Révision des dispositions réglementaires du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : Mme Myriam DEBARGE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L115-1, L712-1, L714-1 à L714-15 et L715-1 ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article n° 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié, 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics ;

Vu l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé ;

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 la délibération du Conseil municipal du 7 juillet 2017 modifiant la délibération relative au régime indemnitaire des agents de la Ville du 26 mai 2016, dans l'attente de la mise en place du nouveau dispositif du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

Vu la délibération du Conseil municipal du 12 décembre 2019 instaurant la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), depuis le 1^{er} janvier 2020 ;

Considérant que l'indemnité de manquement de fonds allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Considérant la nécessité de procéder à la régularisation de la délibération n° D20 du Conseil municipal du 24 septembre 2020 réglementant le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), en intégrant l'indemnité susvisée dans la part fonctions du RIFSEEP dénommée IFSE ;

Considérant que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE manquement de fonds » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions ;

Considérant l'avis favorable du Comité social territorial du 17 novembre 2023 ;

Il est proposé au Conseil municipal :

- d'instaurer les mises à jour réglementaires du RIFSEEP de la façon suivante :

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF RIFSEEP (IFSE et CIA)

Conformément au principe de parité prévu par le CGFP, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi permanent au sein de la commune, qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative :
 - Les attachés, les rédacteurs et les adjoints administratifs ;
- Filière sociale :
 - Les assistants socio-éducatifs ;
- Filière sportive :
 - Les conseillers des Activités Sportives et Physiques (APS) et les éducateurs des APS ;
- Filière animation :
 - Les animateurs ;
- Filière technique :
 - Les ingénieurs, les techniciens, les agents de maîtrise et les adjoints techniques ;

- Filière culturelle :

- Les attachés de conservation du patrimoine, les bibliothécaires, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques et les adjoints du patrimoine.

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel relevant du CGFP et occupant un emploi permanent au sein de la Ville.

Les agents sur poste permanent logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AUTRES CADRES D'EMPLOIS NON ASSUJETTIS AU RIFSEEP

Les dispositions des délibérations antérieures susvisées portant application des régimes indemnitaires de fonctions et de grades continueront de s'appliquer pour les cadres d'emplois non assujettis au RIFSEEP à la date de la présente délibération.

Les autres filières et cadres d'emplois de la Ville non assujettis au RIFSEEP sont :

- Filière sécurité

- Les Chefs de service de police municipale et l'ensemble des grades de la police municipale ;

- Filière culturelle :

- Les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique.

Dans l'attente de l'application de l'IFSE et de la publication des textes afférents à ces cadres d'emploi par une nouvelle délibération, les agents concernés continueront à percevoir le régime indemnitaire fixé par les textes en vigueur.

ARTICLE 3 : PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe) ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir (part variable).

La somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes octroyés aux agents de la Ville et selon les groupes de fonction définis par 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.

Le plafond de la part fixe (IFSE) est déterminé selon le groupe de fonctions défini par la Ville.

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres C.

Un tableau récapitulatif des montants plafonds du RIFSEEP (IFSE et CIA) par cadre d'emploi est annexé à la présente délibération.

ARTICLE 4 : CUMULS

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités.

Toutefois, l'**arrêté en date 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 **précise que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités et primes compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail** tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP (IFSE) est cumulable avec :

- La nouvelle bonification indiciaire – NBI ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail :
 - o L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires – IHTS ;
 - o L'indemnité d'astreinte ;
 - o L'indemnité d'intervention ;
 - o L'indemnité de permanence ;
 - o L'indemnité forfaitaire complémentaires pour élections – IFCE ;
 - o L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
 - o L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), supplément familial de traitement, etc.) ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ;
- Les frais de représentation des emplois fonctionnels ;
- L'indemnité de responsabilité du Directeur Général des Services ;
- L'indemnité de maniement de fonds.

versés sur la base des indemnités et primes forfaitaires prévues par les textes en vigueur.

ARTICLE 5 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**1) Principe**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tend à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Ces fonctions sont définies au sein de chaque filière et identifiées comme suit pour la Ville :

2) Filières et fonctions

- Filière administrative :
 - Directeur Général des Services (DGS) ;
 - Directeur de pôle ;
 - Chef de service ;
 - Adjoint au Chef de service ;
 - Chargé de mission administrative ;
 - Secrétaire ;
 - Gestionnaire ;
 - Agent de gestion administrative ;
 - Agent d'accueil ;
- Filière sociale :
 - Chef de service ;
- Filière technique :
 - Directeur de pôle ;
 - Chef de service ;
 - Adjoint au Chef de service ;
 - Chef d'équipe ;
 - Agent d'exécution technique ;
 - Gardien / Surveillant ;
- Filière culturelle :
 - Chef de service ;
 - Adjoint au Chef de service ;
 - Responsable de secteur culturel ;
 - Agent de gestion du patrimoine.

3) Critères professionnels

La constitution de l'IFSE s'évalue à la lumière de critères professionnels définis comme suit par le Copil RIFSEEP :

- **Niveau d'encadrement :**
 - Aucun encadrement ;
 - Encadrement d'agents de filières différentes ;
 - Encadrement d'agents de même filière ;
 - Nombre d'agents encadrés (+ de 30) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 16 à 30) ;

- Nombre d'agents encadrés (de 6 à 15) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 4 à 5) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 1 à 3).
- **Niveau de qualification attendue par poste :**
 - Sans diplôme ;
 - De BEP à niveau Bac ;
 - De Bac à Bac+2 ;
 - Bac+3 et plus ;
 - Certification ou qualification spécifique.
- **Niveau d'expérience professionnelle attendue sur le poste :**
 - Faible expérience exigée sur le poste ;
 - Expérience intermédiaire exigée sur le poste ;
 - Forte expérience exigée sur le poste.
- **Technicité et Expertise nécessaire à l'exercice des fonctions :**
 - Aucune expertise et technicité particulière ;
 - Spécialisation (paie, prévention, etc.) ;
 - Expert / référent dans un domaine ;
 - Expert / référent dans plusieurs domaines ;
 - Utilisation de logiciel ou de matériel spécifique ;
 - Forte expertise exigée sur le poste.
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
 - Aucune sujétion particulière ;
 - Horaires décalés ;
 - Travail de nuit ;
 - Travail en contact avec du public difficile ;
 - Travail régulier week-end et jours fériés ;
 - Intervention habituelle dans au moins 2 services distincts ;
 - Horaires variables ;
 - Travaux supplémentaires sans IHTS ;
 - Intervention ponctuelle hors temps de travail ;
 - Collaboration étroite avec les Élus ;
 - Nombreuses relations externes (partenaires institutionnelles, extérieures) ;
 - Nombreuses relations internes (transversalité) ;
 - Travaux dangereux ou insalubres ;
 - Travaux en plein air récurrent ;
 - Effort physique répétitif.

4) Détermination des groupes de fonctions

La combinaison de ces différents critères conduise à l'élaboration de groupes de fonction.

Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants.

Ces groupes sont déterminés pour chaque cadre d'emploi et se décline comme suit pour la Ville :

- Catégorie A : 4 groupes d'emplois ;
- Catégorie B : 3 groupes d'emplois ;
- Catégorie C : 2 groupes d'emplois.

ARTICLE 6 : MAINTIEN INDIVIDUEL DE L'IFSE

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2104, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

ARTICLE 7 : CONDITIONS DE REEXAMEN DE L'IFSE

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours) ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

L'expérience professionnelle est distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

ARTICLE 8 : MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE**1) Congé de maladie ordinaire (CMO)**

En cas de CMO, les abattements suivants sont appliqués à l'IFSE :

- Le premier abattement est en fonction de la durée de l'arrêt :

CMO	Incidence sur la part fixe
de 1 jour à 14 jours inclus	Maintien de prime
de 15 jours à 30 jours inclus	Baisse de 5% de la prime
de 31 jours à 59 jours inclus	Baisse de 10% de la prime
de 60 jours à 90 jours inclus	Baisse de 20% de la prime
au-delà de 90 jours	Suppression de la prime

- Le second est un abattement en fonction du nombre d'arrêts présentés par année.

	Grille n°1	réduction de
Nombre d'arrêts annuels	2	5 %
	3, 4, 5	20 %
	> 5	30 %

2) Autres situations

Les primes cessent d'être versées pour :

- Les agents en disponibilité pour convenances personnelles, de droit, d'office ;
- Les agents en congé parental ;
- Les agents exclus temporairement de leurs fonctions.

Les primes sont maintenues pour :

- Les agents en congés annuels ;
- Les agents en congé de maternité, de paternité, congés d'adoption ;
- Les agents en congé d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- Les agents en congés de longue maladie ou de longue durée ;
- Les agents en le temps partiel thérapeutique.

ARTICLE 9 : MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE sera formalisé par un arrêté individuel.

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel et suit le sort du traitement indiciaire.

Les agents :

- admis à exercer leurs fonctions à temps partiel ;
- occupant un emploi à temps non complet ;
- quittant l'établissement ;

- recrutés par la Ville en cours d'année ;

sur poste permanent, sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

ARTICLE 10 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1) Principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de :

- L'engagement professionnel ;
- La manière de servir ;
- La performance ;
- Les résultats.

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et, après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs.

2) Déclinaison

Tous les ans, des objectifs seront fixés à chaque agent permettant d'évaluer son implication, son engagement et sa capacité à travailler en équipe et ses compétences professionnelles personnelles.

L'atteinte de ses objectifs sera appréciée lors de l'entretien professionnel annuel et déterminera le montant du CIA, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le Conseil municipal.

Des circonstances difficiles d'exercice des missions des agents comme par exemple la crise sanitaire de 2020 seront également prises en compte dans la fixation du montant de cette prime.

ARTICLE 11 : CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DU CIA

Le montant du CIA attribué à chaque agent sera formalisé par un arrêté individuel.

Sa reconduction n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

Le CIA fera l'objet d'un unique versement annuel versé au 1^{er} trimestre de l'année N+1 en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent à l'année N.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

ARTICLE 12 : MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA

En ce qui concerne le CIA, la réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

Un service effectif de 6 mois minimum sera nécessaire pour une ouverture de droit au versement du CIA.

Le CIA sera calculé au prorata des mois travaillés sur les périodes de versement.

ARTICLE 13 : ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN ŒUVRE DU CIA

Pour permettre la déclinaison opérationnelle du CIA, une attention particulière sera apportée à la formation des agents évaluateurs et à l'information de l'ensemble des agents quant à la qualité et l'importance de la fixation des objectifs dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

La définition d'un objectif doit être, en effet, spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporelle (SMART) et partagés par tous.

A cet effet, les formations des évaluateurs seront organisées au bénéfice des agents. Les besoins seront actualisés chaque année.

ARTICLE 14 : COPIL RH

Le Copil est composé de :

- deux élus ;
- deux représentants du personnel ;
- deux représentants de l'administration.

Le Copil définit et valide la déclinaison de chaque étape du dispositif RIFSEEP.

Le Copil constitue une instance de recours et peut être saisi en cas de désaccord.

En ce qui concerne la cotation des postes - sous-commission de consultation

Le Copil a pour but d'émettre un avis consultatif sur les modifications de la cotation des fiches de postes des agents de la Ville sur poste permanent.

En ce qui concerne l'évaluation annuelle professionnelle - sous-commission d'harmonisation

Le Copil a pour but d'émettre un avis consultatif sur la qualité et l'objectivité des objectifs fixés et sur le choix du niveau de réalisation des objectifs.

La mise en œuvre du RIFSEEP (IFSE et CIA) fera l'objet d'une réactualisation du règlement intérieur de la Ville.

Il est proposé au Conseil municipal :

- d'approuver les mises à jour réglementaires à la délibération du 30 novembre 2023 du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) des personnels de la Ville ;
- de charger Mme la Maire et le Service de gestion comptable de Saint Jean-d'Angély (SGC), chacun pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération ;
- d'autoriser Mme la Maire ou son représentant à signer tout document y afférent.

Les crédits nécessaires sont inscrits au chapitre 012 - Charges de personnel et frais assimilés.

Le Conseil municipal, après délibération,

ADOpte les propositions de Mme le Rapporteur, à l'unanimité des suffrages exprimés (25) :

- **Pour : 25**
- **Contre : 0**
- **Abstention : 0**
- **Ne prend pas part au vote : 0**



**Pour extrait conforme,
La Maire,
Conseillère régionale,
Françoise MESNARD**

Cette décision pourra faire l'objet d'un recours administratif ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.