

EXTRAIT D'UNE DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 25 mars 2024

Nombre de membres		
Afférents	Présents	Qui ont pris part au vote
19	12	14

Vote	
Pour : 14	
Contre : 0	
Abstention : 0	

L'an 2024, le 25 mars à 20h30, le Conseil Municipal de la Commune de Notre Dame de Riez s'est réuni à la salle du conseil municipal à la Mairie, lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Hervé BESSONNET, Maire, en session ordinaire. Les convocations individuelles, l'ordre du jour ont été transmis par écrit aux conseillers municipaux le 11 mars 2024. La convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Mairie le 11 mars 2024.

Présents : M. BESSONNET Hervé, Maire, MMES : BESSONNET Séverine, BOUTET Nadège, GARREAU Sabrina, SAINTURAT-NIEL Corinne, THIBAUD Stéphanie MM. BRUN Jérôme, CROCHET Jean, GLACIAL Yves, POTIER Jocelyn, THUÉ Alain, VITALIEN Anthony.

Acte rendu exécutoire après dépôt en Sous-Préfecture des Sables d'Olonne

Le : 29 MARS 2024

Et publication ou notification le :

29 MARS 2024

Excusé(s) : MMES BALANGER Laurence, DILLET Sabrina, NERAUDEAU Delphine, REMAUD Natacha, SIONNEAU Dominique (donne pouvoir à Hervé BESSONNET), MM. LE GAL Alain (donne pouvoir à Alain THUÉ), MIGNÉ Hervé.

A été nommée secrétaire : Mme Stéphanie THIBAUD

2024_03_09 – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Monsieur le Maire rappelle la délibération n° 2017_02_01 du 27 février 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP.

Cette délibération annule et remplace la délibération n° 2017_02_01 du 27 février 2017.

Nous avons adressé au Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Vendée un projet de délibération concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

EXPOSE DES MOTIFS :

Un nouveau dispositif 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, a été adopté pour les fonctionnaires de l'Etat (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié) et est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité tel que fixé par les articles L.712-1 à L.714-8 du code général de la fonction publique, et le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié.

Ce nouveau régime indemnitaire a pour vocation de réduire le nombre de primes existantes actuellement mises en œuvre. Il s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'exercice des fonctions, de l'expérience et de l'engagement professionnel ainsi que de la manière de servir. Dès le 1^{er} janvier 2016, elle est vouée à remplacer la prime de fonction et de résultat (PFR) pour les attachés et les administrateurs, l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) pour les ingénieurs en chef et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des conseillers, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants.

L'instauration du RIFSEEP par la collectivité suppose donc la suppression corrélative notamment de la PFR, de l'Indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs en chef (IPF), de l'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), de l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), des primes de rendement (PSR), de l'indemnité spécifique de service (ISS), de la prime de fonctions informatiques, etc.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés) ;
Sont ainsi visées (arrêté du 27 août 2015) :
 - ✓ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
 - ✓ L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
 - ✓ La prime d'encadrement éducatif de nuit
 - ✓ L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
 - ✓ L'indemnité pour travail dominical régulier
 - ✓ L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- La NBI ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

1. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS EN GROUPE SELON LES FONCTIONS

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants.

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (Ce critère, explicite, fait référence à 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) ;
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes ; l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration).

A. Les critères retenus

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois.

Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte de son expérience professionnelle personnelle appréciée selon les critères recensés ci-dessous :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise (diffusion du savoir à autrui, force de proposition et d'initiative, etc.),
- Les formations suivies : le niveau des formations, le nombre de jours de formation réalisés, préparation aux concours et examens professionnels, l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, l'appréciation de la montée en compétence, etc.),
- La connaissance de l'environnement du travail (connaissance de l'environnement territorial, fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.)
- Du niveau de responsabilité.

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Il est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l'autorité territoriale.

.../...

Envoyé en préfecture le 29/03/2024

Reçu en préfecture le 29/03/2024

Publié le 29 MARS 2024

ID : 085-216501698-20240325-2024_03_09-DE

SLOW

L'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel du groupe de fonctions de rattachement de l'emploi de l'agent.

Le montant attribué pourra être compris entre 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant en tenant compte des critères suivants :

- La réalisation des objectifs
- La manière de servir
- Les valeurs professionnelles
- L'investissement personnel
- Le sens du service public
- La contribution au collectif de travail

B. Le classement des emplois de la collectivité dans les groupes

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque emploi par groupe, le Groupe 1 étant le plus exigeant.

Ce classement est déterminé dans les tableaux ci-après.

2. LE RIFSEEP SE DECOMPOSE EN DEUX VOLETS

A. Une indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE)

Le classement de chaque emploi par groupe permet de déterminer le montant brut maximal de l'IFSE. Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe, et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant brut attribué à chacun.

B. Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (le CIA)

Le complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Ainsi, sont appréciés son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel annuel.

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant brut maximal par groupe. Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant brut maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'entretien professionnel.

C. Le montant brut maximal de l'IFSE et du CIA fixé par l'organe délibérant

Ces montants bruts maximums sont déterminés dans les tableaux ci-après.

Classement des emplois par groupe et détermination des montants bruts maximaux d'IFSE et de CIA

Filière administrative :

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois	Montant brut maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts	IFSE - Montant brut maximal mensuel	CIA - Montant brut maximal annuel
Groupe 1	Secrétaire Générale de Mairie	19 860 €	1 457 €	2 380 €
Groupe 2	Responsable de service	18 200 €	1 335 €	2 185 €

.../...

Catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux

<i>Groupe</i>	<i>Emplois</i>	<i>Montant brut maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	<i>IFSE - Montant brut maximal mensuel</i>	<i>CIA - Montant brut maximal annuel</i>
Groupe 2	Agents administratifs polyvalents	12 000 €	900 €	1200 €

Filière technique**Catégorie C**

Agents de maîtrise territoriaux

Adjoints techniques territoriaux

<i>Groupe</i>	<i>Emplois</i>	<i>Montant brut maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	<i>IFSE - Montant brut maximal mensuel</i>	<i>CIA - Montant brut maximal annuel</i>
Groupe 1	Responsable des Services Techniques	12 600 €	945 €	1260 €
Groupe 2	Agents de maîtrise ou techniques polyvalents	12 000 €	900 €	1200 €

Filière animation**Catégorie C**

Adjoints territoriaux d'animation

<i>Groupe</i>	<i>Emplois</i>	<i>Montant brut maximal à ne pas dépasser, à répartir librement entre les deux parts</i>	<i>IFSE - Montant brut maximal mensuel</i>	<i>CIA - Montant brut maximal annuel</i>
Groupe 2	Agents d'animation polyvalents	12 000 €	900 €	1200 €

3. CONDITIONS DE VERSEMENT**Bénéficiaires** : fonctionnaires stagiaires, titulaires, contractuels de droit public.

Les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentissage ...) en sont exclus.

Temps de travail : le montant brut de l'indemnité et du complément sera proratisé pour les temps non complet, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.**Périodicité d'attribution** : L'IFSE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé annuellement.

Règles applicables au maintien du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie :

Le RIFSEEP sera maintenu en cas d'arrêt pour maladie ordinaire. Le montant sera ajusté en fonction du traitement alloué (plein traitement et/ou demi).

Durant les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le régime indemnitaire sera suspendu dès le premier jour.

Durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Durant le temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

.../...

Modalités de réévaluation des montant bruts :

Le montant brut de l'IFSE sera révisé :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant brut.

Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Cette délibération annule et remplace les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.

4. CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis ci-dessus de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le Conseil municipal, ayant entendu l'exposé du Maire, après en avoir délibéré à l'unanimité, décide :

- Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.712-1 à L.714-8,*
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
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° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 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 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 ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 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 2014-513 du 20 mai 2014,
Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,
Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,
Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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,
Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat 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,
Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat 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,
Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,
Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

.../...

SLOW

.../...

Vu l'arrêté ministériel du 4 février 2021 pris pour l'application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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,

Vu l'Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice 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'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 18 mars 2024,

1. D'adopter, à compter du 25 mars 2024 la proposition du Maire relative au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération.
2. De valider les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE).
3. De valider les montant bruts maximaux attribuables par l'autorité territoriale.
4. De valider l'ensemble des modalités de versement proposées par le Maire.
5. En application des articles L.712-1 à L.714-8 du code général de la fonction publique et de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, de maintenir, à titre individuel au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2^o de l'article 3 le montant brut indemnitaire mensuel perçu par l'agent (ou les agents) au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.
6. D'autoriser le Maire à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

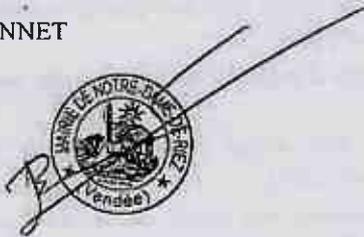
Au registre suivent les signatures

Pour copie conforme :

En mairie, le 29 MARS 2024

Le Maire,

Hervé BESSONNET



La Secrétaire de séance,
Stéphanie THIBAUD

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Stéphanie Thibaud', written over a horizontal line.