

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

N° 2023-06

OBJET : MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

L'an 2023, le 15 mars à 18H30, le Conseil municipal de la Ville de Cordemais, légalement convoqué le 08/03/2023 en SALLE DU CONSEIL - MAIRIE DE CORDEMAIS, sous la présidence de Monsieur Daniel GUILLE, Maire.

Etaient présents :

Daniel GUILLE, Thierry GADAIS, Pascale CORMERAIS, Franck CLOUET, Lydie RETAILLEAU, Yves-Marie DELANOE, Alexia ROUSSEAU, André LANCIEN, Emilie CHAPALAIN (à partir de 19h10), Cécile SACHOT, Didier PROUX, Bruno FOUCHARD, Stéphanie MELOT, Patrice DRAIGNAUD, Aude JOUSSE, Guinard MARNE, Nathalie SCOUARNEC-VERBECQ, Pierre LAUDEN, Benoit LONGEON, Anaïk FOURDILIS, Didier CHAUVIERE, Philippe MIKO

Etaient excusés avec procuration :

Emilie CHAPALAIN à Alexia ROUSSEAU (jusqu'à 19h10 heure de son arrivée)
 Katell RABY à Franck CLOUET
 Solène LAUNAY à Thierry GADAIS
 Pascal PHILIPPE à Patrice DRAIGNAUD
 Audrey TENEZ à Cécile SACHOT
 Karine DESVARD à Lydie RETAILLEAU

Désignation d'un secrétaire de séance : Didier CHAUVIERE a été désigné secrétaire de séance,

Rapporteur : Franck CLOUET

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,
 VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,
 VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,
 VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
 VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
 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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
 VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;
 VU le décret n°2015-661 modifiant 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 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, modifié par le décret n° 2022-632 du 22 avril 2022 ;
 VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
 VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;
 VU la délibération n°2017-79 instaurant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;
 VU la saisine du comité technique en date du 16 novembre 2017 ;
 VU la saisine du comité technique en date du 27 juin 2019 ;
 VU la saisine du comité technique du 01 juin 2020 ;
 VU la saisine du comité technique du 23 octobre 2021 ;

VU la délibération n° 2019-92 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), en date du 26 décembre 2019 ;

VU la délibération n° 2020-45 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), en date du 27 juin 2020 ;

VU la délibération n° 2021-68 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), en date du 23 octobre 2021,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 février 2023,

EXPOSÉ

La commune de Cordemais a engagé en 2019 une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et d'instaurer le RIFSEEP. Des modifications ont été apportées en 2020 et 2021 pour réajuster les montants financiers de l'IFSE et du CIA. Le service RH a pu constater que sa rédaction n'apporte pas réponse à toutes les situations rencontrées et nécessite un ajustement et des précisions réglementaires pour faciliter son application.

Il est donc proposé l'adaptation de la précédente délibération 2021-68 sous la forme suivante :

Cette présente modification est accompagnée d'une garantie financière, permettant aux personnels concernés, de conserver au titre de l'IFSE le montant indemnitaire mensuel perçu jusqu'à présent au titre des régimes indemnitaires antérieurs et ce jusqu'au prochain changement de fonctions.

Ce régime indemnitaire tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et vise un objectif de simplification en venant se substituer à la plupart des primes et indemnités existantes. Il se compose de deux volets cumulatifs :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et versée mensuellement. Son montant est déterminé par rapport au groupe de fonctions, au grade et au secteur d'activités de l'agent, selon une grille réglementaire votée ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir.

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois ; cette déclinaison est très proche du protocole de régime indemnitaire actuel.

L'organisation actuelle veille en effet à :

- ✓ prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- ✓ susciter l'engagement des collaborateurs.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

LES BENEFICIAIRES - GRADES CONCERNÉS :

Sont concernés à ce jour par l'attribution tous les agents occupant les grades et cadres d'emplois des filières : administrative, technique, animation, sportive, culturelle, sanitaire et sociale. La police municipale n'est pas concernée par l'IFSE.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifié par l'ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021 et occupant un emploi au sein de la commune.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

- Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération ;
- Les montants de l'IFSE et du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération 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 (PFR) ;
- 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 missions des préfetures (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.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...) ;
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

MODALITES DE RETENUE POUR ABSENCE OU DE SUPPRESSION

En référence aux décrets ci-dessus :

IFSE

En cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou pour adoption, l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) est versée intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) est suspendu.

En cas de Temps Partiel Thérapeutique :

Pour le temps partiel thérapeutique, le décret n°2010-997 du 26 août 2010 a été modifié le 22 avril 2022 et prévoit désormais expressément le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement pour les fonctionnaires de l'Etat. Pour rappel, jusqu'alors, la circulaire ministérielle du 15 mai 2018 prévoyait un maintien du régime indemnitaire au prorata de la quotité du temps partiel. Et les collectivités sont libres de prévoir ou non le maintien de la totalité du régime indemnitaire aux agents bénéficiant d'un Temps Partiel Thérapeutique.

En application du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, la commune de Cordemais décide du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel thérapeutique.

L'IFSE est donc maintenu intégralement pour le fonctionnaire CNRACL. Pour le contractuel et le fonctionnaire IRCANTEC, l'IFSE est versé au prorata de la quotité de TPT accordé.

En cas de Période de Préparation au Reclassement :

Le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et aux agents non titulaires relevant du décret du 17 janvier 1986 susvisé, est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

CIA

Le CIA est attribué en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir selon les critères énoncés ci-dessous.

Il peut varier de 0 à 100% en fonction des critères définis pour l'évaluation professionnelle en lien avec le taux d'emploi.

ARTICLE 2 : DESIGNATION des groupes de fonctions et des montants

Les indemnités reposent sur la formalisation de critères professionnels tenant des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel. Elles reposeront sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1 et définis selon les critères de fonctions :

Exercer les fonctions de direction (agent relevant de la catégorie A) :

A1 Directeur Générale des Services

A2 Co-Directeur

A3 Directeur de pôle - Chargé de mission

Exercer les fonctions de responsable de service au titre de l'organigramme (agent relevant de la catégorie B ou C en grade cible B) :

B1 Responsable de pôle

B2 Responsable de service

B3 Responsable service, Coordonnateur, Adjointe de direction, Assistant de prévention

Exercer les fonctions de gestionnaire opérationnel (agent relevant de la catégorie C) :

C1 Responsable service, Coordonnateur, Adjointe de direction, Assistant de prévention, Référent de service

C2 Agent en charge de tâches techniques, Agent d'accueil, Assistante service, ATSEM, Agent en charge des enfants, jeunes (animation), Agent d'entretien ménager, Agent de production – restauration

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE 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 cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

CRITERES RETENUS

Les agents seront appréciés au regard des critères suivants :

Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs

Implication et disponibilité, Fiabilité et qualité du travail, Rigueur et organisation, Initiative et responsabilité, Adaptabilité, coopération

Compétences professionnelles et techniques

Connaissance de l'environnement professionnel, Maîtrise des compétences techniques, Respect des normes, des procédures et des directives, Capacité à rendre compte, Autonomie dans le travail

Qualités relationnelles et personnelles

Sens de la communication, Discrétion, devoir de réserve, Capacité à travailler en équipe, Respect de la hiérarchie, des élus, des collègues, Sens du service public

Compétences spécifiques : fonctions d'encadrement ou d'un niveau supérieur

Animer et fédérer une équipe ou un réseau, Déléguer, contrôler et évaluer, Aptitude à prévenir et à gérer les conflits, Partage des savoirs et des savoirs faire, Identifier, mobiliser et valoriser les compétences de son équipe
Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds prévus précisés par arrêtés ministériels (selon le « récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P. applicables par cadre d'emplois). 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, selon les groupes de fonctions.

MONTANTS DE REFERENCE - IFSE

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement 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.

| GROUPES | DESCRIPTIF DES FONCTIONS | Plancher mensuel | Plafond mensuel |
|---------|---|------------------|-----------------|
| A1 | Directeur(trice) Général(e) des Services | 666.00 € | 3 017.00 € |
| A2 | Co-Directeur(trice) | 500.00 € | 2 677.00 € |
| A3 | Directeur(trice) de pôle – Chargé(e) de mission | 400.00 € | 1 500.00 € |
| B1 | Responsable de pôle | 380.00 € | 1 456.00 € |
| B2 | Responsable de service | 360.00 € | 1 220.00 € |
| B3 | Responsable service | 340.00 € | 945.00 € |

| | | | |
|-----------|--|----------|----------|
| | Coordonnateur(trice) | | |
| | Adjoint(e) de direction | | |
| | Assistant(e) de prévention | | |
| C1 | Responsable de service | 340.00 € | 945.00 € |
| | Coordonnateur(trice) | | |
| | Adjoint(e) de direction | | |
| | Assistant(e) de prévention | | |
| | Référent(e) de service | | |
| C2 | Agent en charge de tâches techniques | 240.00 € | 900.00 € |
| | Agent d'accueil | | |
| | Assistant(e) service | | |
| | ATSEM, Agent en charge des enfants, jeunes (animation) | | |
| | Agent d'entretien ménager | | |
| | Agent de production - restauration | | |

Des montants indépendants de l'IFSE et non identifiés sous le terme IFSE pourront être accordés selon les conditions suivantes :

➤ Pour tous les cadres d'emplois, pour les agents assurant le relais de la direction générale, une somme de 800€ est allouée à l'année ;

➤ Pour tous les cadres d'emploi, pour les agents assurant une responsabilité de régisseurs (et suppléants en cas d'absence du régisseur principal) des fonds publics, ainsi que pour les agents gérant les fonds dans le cadre de l'agence postale communale :

| | |
|--------------------------------|-------------|
| Jusqu'à 3 000€ | 110€/annuel |
| De 3 001 à 4 600€ | 120€/annuel |
| De 4 601 à 7 600€ | 140€/annuel |
| De 7 601 à plus de 12 200€ ... | 160€/annuel |

➤ Pour tous les cadres d'emplois, pour les agents de prévention (volontariat), une prime spéciale dite « agent de prévention » sera allouée mensuellement au prorata du temps réalisé à hauteur de 90€ par mois ;

➤ De même, une prime spéciale dite « grade cible » peut être versée aux agents occupant des fonctions éligibles à un grade supérieur. Son montant annuel plafond est fixé à 1560€ ;

➤ Pour tous les cadres d'emplois, pour les agents assurant une mission complémentaire, supplémentaire pour remplacer certaines missions d'un collègue absent ou une activité définie ponctuelle significative sur l'année, 150 € sera allouée par mois.

Concernant les astreintes et indemnités de permanence, les montants alloués seront accordés conformément à la délibération 2020-46 du 27 juin 2020 portant sur les primes et indemnités.

Ces montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont au prorata du taux d'emploi qu'il occupe. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

ARTICLE 3 : CIA - DESIGNATION des groupes de fonctions et des montants

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

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.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel en décembre.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus dans la limite des plafonds réglementaires, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de

CRITERES RETENUS POUR TENIR COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles et personnelles
- Compétences spécifiques : fonctions d'encadrement ou d'un niveau supérieur

Via l'évaluation selon les niveaux acquis, en cours d'acquisition et non acquis.

Et Basé sur la validation de deux objectifs (voire 3 en fonction des responsabilités) définis au cours de l'entretien d'évaluation de l'année N-1.

L'attribution individuelle aux agents sera déterminée à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes et au prorata de celles-ci, l'agent devra atteindre le(s) niveau(x) référencé(s) :

- Niveau insuffisant – pas de CIA
- Niveau plancher
- Niveau intermédiaire
- Niveau plafond

Le montant attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

| GROUPES | DESCRIPTIF DES FONCTIONS | Niveau plancher | Niveau intermédiaire | Niveau plafond |
|---------|--|-----------------|----------------------|----------------|
| A1 | Directeur(trice) Général(e) des Services | 2 500.00 € | 3 750.00 € | 5 000.00 € |
| A2 | Co-Directeur(trice) | 1 100.00 € | 2 050.00 € | 3 000.00 € |
| A3 | Directeur(trice) de pôle – Chargé(e) de mission | 800.00 € | 1 200.00 € | 1 600.00 € |
| B1 | Responsable de pôle | 800.00 € | 1 200.00 € | 1 600.00 € |
| B2 | Responsable de service | 600.00 € | 900.00 € | 1 200.00 € |
| B3 | Responsable service | 500.00 € | 700.00 € | 900.00 € |
| | Coordonnateur(trice) | | | |
| | Adjoint(e) de direction | | | |
| | Assistant(e) de prévention | | | |
| C1 | Responsable service | 500.00 € | 700.00 € | 900.00 € |
| | Coordonnateur(trice) | | | |
| | Adjoint(e) de direction | | | |
| | Assistant(e) de prévention | | | |
| | Référent(e) de service | | | |
| C2 | Agent en charge de tâches techniques | 250.00 € | 425.00 € | 600.00 € |
| | Agent d'accueil | | | |
| | Assistant(e) service | | | |
| | ATSEM, Agent en charge des enfants, jeunes (animation) | | | |
| | Agent d'entretien ménager | | | |
| | Agent de production - restauration | | | |

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

ARTICLE 4 : DATE D'EFFET et DISPOSITIONS

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du passage en conseil municipal approuvant cette délibération pour les agents concernés sauf pour les dispositions du CIA qui prendront effet à partir du 1^{er} janvier de l'année.

Après en avoir délibéré, le conseil :

- **INSTAURE** le RIFSEEP dans les conditions prévues ci-dessus ;
- **DIT** que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence ;
- **DIT** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget ;
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à prendre toutes les dispositions à l'application de la présente délibération et à signer toutes les formalités nécessaires à son exécution.

Délibération adoptée par 23 voix Pour et 3 voix Contre, Abstention : 1.

Le Maire
Daniel GUILLE

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus



